

# De l'inflexion des normes temporelles à la redéfinition de 'l'éthos professionnel'. L'exemple des femmes dans les professions libérales en France

Nathalie Lapeyre

## ► To cite this version:

Nathalie Lapeyre. De l'inflexion des normes temporelles à la redéfinition de 'l'éthos professionnel'. L'exemple des femmes dans les professions libérales en France. Blanche Le Bihan et Claude Martin. Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe, Editions de l'ENSP, pp.215-228, 2008, Collection Lien social et Politiques. hal-00839458

**HAL Id: hal-00839458**

**<https://hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr/hal-00839458>**

Submitted on 28 Jun 2013

**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.

## Version du chapitre :

Lapeyre, N., 2008, « De l'inflexion des normes temporelles à la redéfinition de 'l'éthos professionnel'. L'exemple des femmes dans les professions libérales en France ». In Blanche Le Bihan et Claude Martin (Eds.), *Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe* (pp. 215-228). Rennes, Editions de l'ENSP, Collection Lien social et Politiques.

**Nathalie Lapeyre**

**« De l'inflexion des normes temporelles à la redéfinition de 'l'éthos professionnel'.  
L'exemple des femmes dans les professions libérales en France ».**

### **Introduction**

Le présent texte se propose de rendre compte de l'intense travail de « torsion » des normes temporelles auquel se livrent les femmes dans les professions libérales. Cette action de gestion des différents temps sociaux s'opère simultanément sur les sphères du travail et du « hors travail », c'est-à-dire le temps familial, domestique, conjugal et de loisirs. Notre réflexion se base principalement sur les résultats d'une recherche menée dans le cadre d'une thèse de doctorat centrée sur l'analyse sociologique des processus de féminisation des professions libérales en France, à travers les expériences sociales des femmes et des hommes médecins, avocats et architectes (Lapeyre, 2003a), mais également de l'apport de travaux de recherche collectifs (Cacouault et al., 2002; Le Feuvre et al., 2003). Si, historiquement, ces groupes professionnels se sont constitués sur l'exclusion des femmes, ces dernières « secondaient » néanmoins les carrières des hommes qui reposaient sur la délégation. Cette délégation se déclinait aussi bien à propos des tâches professionnelles que des tâches domestiques et familiales et faisait émerger une catégorie spécifique de « femmes épouses à multi facettes » : secrétaires, assistantes, comptables, hôtesses d'accueil, relations publiques,

mères éducatrices et ménagères. L'arrivée des femmes dans les groupes professionnels bouscule quelque peu ce modèle de référence et permet de penser qu'il existe une reconfiguration partielle des manières de gérer le temps de travail et le temps hors travail. En effet, loin de se calquer sur les cadres temporels préexistants, extrêmement chronophages mais également garants de la « compétence » et de la « valeur » de l'individu au travail, les femmes dans les professions libérales (suivies par quelques confrères) adoptent une posture critique et tendent par là même à impulser une activité de distanciation envers ces schémas temporels normatifs définissant un « éthos professionnel » (Acker, 1990; Lapeyre, 2003a; Lapeyre, et Le Feuvre, 2005) spécifique.

A partir des résultats de l'enquête empirique, principalement composée d'une centaine d'entretiens biographiques (expérience au travail et « conciliation » des différentes sphères de la vie sociale) auprès de femmes et d'hommes exerçant dans les trois professions, dans différents statuts et modes d'exercice, notre démonstration vise particulièrement à rendre compte de l'arbitrage auquel se livrent les professionnelles entre un temps de travail moyen caractérisé par une exceptionnelle longueur, et des temps familiaux, domestiques et de loisirs qui s'articulent dans les interstices des temporalités professionnelles. Nous soutenons que les processus de féminisation des professions libérales ne résultent pas seulement de l'augmentation générale du niveau de qualification des femmes (Crompton, et Sanderson, 1990), ils accompagnent également un mouvement de transformation structurelle des professions, qui se reflète dans l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail, mais également des formes inédites de l'organisation des temporalités professionnelles et des temporalités familiales (Lapeyre, 2003a; Le Feuvre, 2001; Pringle, 1998). Après avoir brièvement présenté quelques indicateurs pertinents afin de caractériser la féminisation des trois contextes professionnels (modes d'exercice, spécialisations, temps de travail, revenus, etc.), nous présenterons quelques stratégies de réduction de la pression temporelle mises en

œuvre par les professionnelles. Dans un dernier temps, à l'appui de trois portraits de femmes exerçant dans les professions libérales, nous présenterons une typologie temporelle rendant compte des différentes modalités de gestion de l'interface profession – famille, de la plus « traditionnelle » à la plus « égalitariste ».

### **I. Approche croisée des trois contextes professionnels**

L'analyse des groupes professionnels étudiés nous révèle que chacun possède sa propre dynamique historique de féminisation, avec un potentiel d'expansion spécifique et des temporalités d'action singulières. Actuellement, les taux de féminisation de ces trois professions sont respectivement de 37% pour les médecins, 47% pour les avocat·e·s et 17% pour les architectes. Si le processus de féminisation s'est réellement enclenché dans les années 50-60 au sein des professions juridiques, 60-70 pour la profession médicale et 80-90 pour les architectes, les dernières promotions de diplômé·e·s font état d'une mixité parfaite (médecine et architecture) ou d'une mixité à l'avantage des femmes (profession d'avocat·e). Toutefois, ce récent renversement de tendance n'est pas encore à même d'entraîner une remise en cause des tendances structurelles lourdes relatives à la place des femmes sur le marché du travail (hiérarchisation, ségrégation sexuée horizontale et verticale) (Maruani, 2000) repérables dans ces trois groupes professionnels.

La différenciation des pratiques professionnelles entre les hommes et les femmes est repérable à travers toute une série d'indicateurs, dont le mode d'exercice professionnel. Les femmes (médecins, avocates et architectes) ont tendance à être surreprésentées dans l'exercice salarié, ce dernier recouvrant des réalités très différenciées, dans un contexte où l'exercice en cabinet libéral reste la norme dominante. Cette hiérarchie statutaire implique toute une série de conséquences relatives à leur évolution professionnelle : des carrières moins intéressantes, moins prestigieuses et beaucoup moins bien rémunérées, menant inévitablement à des

différences de salaires très significatives entre hommes et femmes (Birkelund, Crompton, et Le Feuvre, 1999). Au-delà du mode d'exercice professionnel, le profil d'exercice se différencie sensiblement autour de l'opposition entre pratique généraliste et spécialisation pour les deux sexes. Par exemple, au sein de la profession médicale, les femmes se répartissent assez équitablement entre généralistes (35.4% de femmes) et spécialistes (36.1% de femmes) en 2000 (Simon, et Niel, 1999). Mais cette répartition masque le phénomène de ségrégation verticale des carrières qui reste effectif. En effet, les professionnelles restent concentrées dans quelques spécialités : spécialités médicales plutôt que spécialités chirurgicales (Lapeyre, et Le Feuvre, 2005), droit des personnes ou de la famille plutôt que droit des fiscal ou des sociétés (Le Feuvre, et Walters, 1993), constructions liées à la vie quotidienne ou à l'enfance (petites réhabilitations, constructions sur chantiers de taille modeste) plutôt qu'architecture des grands ensembles ou bâtiments publics (Lapeyre, 2004a). Cette ségrégation sexuelle du travail trouve un écho dans la distribution des temps de travail et des revenus. Si ces professions hautement « chronophages » se caractérisent par des temps de travail très longs, pour les hommes comme pour les femmes, il n'en reste pas moins que les professionnelles comptabilisent un temps de travail moins important que leurs confrères. En l'état des statistiques actuelles, les données dont nous disposons sur le temps de travail sont partielles. Nous savons toutefois que les femmes médecins généralistes travaillent en moyenne 51 heures par semaine contre 56 heures pour les hommes médecins (Niel, et Vilain, 2001) ; pour les professions juridiques et les architectes, les estimations avancent un temps de travail des femmes égal entre  $\frac{2}{3}$  et  $\frac{3}{4}$  de celui de leurs collègues hommes (Nogue, 2002; Vauchez, Willemez, et Gallemand, 2002). Cette distribution inégale des temporalités travaillées entre les deux sexes se répercute au niveau des revenus d'activité. Les fourchettes d'estimation disponibles oscillent entre un différentiel de 30% (médecins) à plus de 50% (avocat·e·s et architectes). Ces différentiels sont imputables à plusieurs facteurs : les temps

travaillés tout d'abord mais aussi la localisation dans les différents types de structures et la spécialisation de l'activité. Enfin, les hommes et les femmes se localisent différemment, que ce soit dans les instances de régulation professionnelles (où les femmes sont très minoritaires) ou sur le territoire national (concentration des femmes dans les grands centres urbains). La localisation géographique s'envisage stratégiquement en fonction des possibilités de gestion ou de « conciliation » des problèmes temporels de gestion du triptyque travail-couple-famille (Junter-Loiseau, 1999; Lapeyre, et Le Feuvre, 2004), contrainte temporelle pesant encore très largement sur les femmes (Brousse, 2000) et s'ajoutant au rang des inégalités entre hommes et femmes soulevées précédemment au sein des groupes professionnels. *In fine*, « L'inégalité des sexes forme une composante bien réelle d'un ordre statutaire qui détermine des variations systématiques dans des domaines aussi cruciaux que la composition de la clientèle, la qualification du travail ou le revenu économique » (Karpik, 1995 : 288).

Tous les indicateurs attestant d'une différenciation des pratiques entre les deux sexes renvoient de manière plus ou moins directe aux contraintes temporelles et à la répartition inégalitaire des temps, au cœur de toutes les inégalités entre les hommes et les femmes et ayant des répercussions dans tous les domaines de la vie sociale (ségrégation et concentration de l'emploi des femmes dans un petit nombre de métiers, problèmes d'accès à la formation continue, différentiel de salaire, répartition inégalitaire du travail domestique, etc.).

## **II. Stratégies d'action sur les temporalités**

Bien au-delà des inégalités temporelles repérables au niveau quantitatif entre les hommes et les femmes exerçant dans ces professions, l'analyse qualitative a mis en évidence que de nouvelles pratiques en émergence témoignent d'une logique de redéfinition de l'« éthos professionnel » de l'exercice libéral, c'est-à-dire des manières de faire et d'agir communément admises dans un groupe professionnel donné. Cet « éthos professionnel » de référence,

toujours largement présent dans les esprits, symbolise le modèle de la disponibilité quasi-permanente du praticien au travail, dans une profession hautement chronophage et son pendant, l'indisponibilité totale du praticien à la sphère familiale et domestique. La reconfiguration de l'« éthos professionnel » induit une nouvelle organisation des temps professionnels (par le biais de l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail), articulée avec la gestion des temporalités familiales. Cette répartition des différents temps sociaux est directement liée aux contraintes inhérentes à l'exercice professionnel (concurrence, etc.) qui autorisent - ou pas - une flexibilité du travail, mais également aux représentations que se font les individus de ce qu'est la « conciliation » de la vie en deux – au travail et hors travail (Lapeyre, et Le Feuvre, 2004).

Les redéfinitions progressives de « l'éthos professionnel » sont repérables à travers toute une série de pratiques permettant de « compresser » le temps de travail, adoptées principalement, mais pas exclusivement par des femmes, dont la « densification » temporelle, la flexibilité « choisie » et la limitation de la disponibilité au travail (Lapeyre, 2003b; 2004b). Concrètement, cela signifie gérer son carnet de rendez-vous au plus serré, faire en sorte qu'aucun temps mort ne vienne émailler les journées de travail qui se suivent à un rythme soutenu. C'est choisir, par exemple, son type de clientèle ou de clientèle et les dossiers traités, enchaîner les rendez-vous en continu, réduire sa disponibilité en éliminant au maximum les gardes, les visites à domicile et les plages horaires de consultation pour les médecins, par exemple ; ou encore limiter les déplacements pour les avocats et les architectes. D'autres indicateurs font apparaître des stratégies de délégation du travail, des journées en continu avec l'annulation de la pause déjeuner, afin de terminer plus tôt le soir. L'exercice libéral associé en cabinet ou en agence groupée peut parfois faciliter ces ajustements temporels, à l'interface de la sphère professionnelle et familiale. De même, les modes d'exercice particuliers (homéopathie, acupuncture, en médecine ; droit de l'environnement

chez les avocats ou encore urbanisme, chez les architectes), permettent plus de plasticité dans la régulation du temps de travail.

C'est donc toute une activité de production, de « bricolage », de « torsion » des modes d'exercice et du temps de travail, qui permet aux femmes d'atteindre une forme de « souveraineté temporelle » (Crompton, et Le Feuvre, 2003; Lapeyre, 2003b) au sein de ces professions.

### **III. Vers une typologie temporelle**

L'analyse des données de terrain, basée sur une centaine d'entretiens biographiques approfondis de femmes et d'hommes exerçant dans les trois professions, s'est attachée à faire ressortir les dynamiques perceptibles entre les sphères du travail et du hors travail dans les récits de notre population d'enquête, sous l'angle des changements temporels et des rapports sociaux femmes hommes qui en étaient constitutifs. Cette grille d'analyse des entretiens biographiques a fait clairement apparaître trois grandes modalités de gestion de l'interface profession – famille, mettant en avant une approche dynamique des rapports au temps [voir tableau 1 récapitulatif des positionnements]. A partir de ces trois modalités différenciées, nous nous sommes attaché, d'une part, à construire une typologie des positionnements différenciés des femmes et des hommes au sein des professions libérales, et d'autre part, à en comprendre les mécanismes internes. Pour affiner la typologie, nous avons mobilisé les concepts et les travaux de toute une série d'auteurs (Beck, et Beck-Gernsheim, 1995; Beck, Giddens, et Lash, 1994; Connell, 1987; Crompton, 1999; Dubar, 1991; 2000; Elias, 1993; Le Feuvre, 2001; 2003) dont le développement serait trop long à réaliser dans le présent texte (Lapeyre, 2003a). Ainsi, cette typologie s'articule autour de l'action concertée de trois pôles d'ajustement, au rang desquels les initiatives et les ajustements temporels, les rapports de



pouvoir ainsi que les représentations des individus quant à la division sexuelle du travail (dimension cognitive ; valeurs, croyances ; réflexivité par rapport au genre).

### ***Le positionnement « normatif »***

Le positionnement dit « normatif » rend compte de l'expérience des femmes ayant adapté leurs temporalités professionnelles en fonction des contingences domestiques et familiales qui leur incombent prioritairement. Par exemple, elles calquent leurs emplois du temps professionnels sur les horaires et le calendrier scolaire. Dans ce contexte, en termes de division du travail entre les sexes, c'est le principe de complémentarité des sexes qui prime (Parsons, 1939; 1963), en tant que principe tacitement imposé aux femmes et revendiqué par elles. Contribuant aux revenus du ménage de façon tout à fait secondaire, elles sont économiquement dépendantes [voir tableau 1]. Malgré la rigidité réelle de certaines formes d'exercice professionnel, les femmes mettent en œuvre des stratégies de contournement des obstacles (stratégies de réduction du temps de travail, densification, cabinets groupés, etc.) afin de se ménager un repli domestique et familial. Les marges de manœuvre et d'autonomie des femmes acquises par l'accès à une profession supérieure vont être usitées pour gérer les tensions entre la sphère professionnelle et familiale. Leurs compagnons sont des « gentleman » (de Singly, 1996 : 69) ; ils reconnaissent et approuvent le bien-fondé de la revendication des femmes à exercer une activité professionnelle, mais la subordonnent au respect intégral des fonctions prioritaires d'épouse et de mère. Toutefois, le positionnement « normatif » regroupe également des femmes présentant des modes d'implication professionnels proches des engagements temporels des collègues hommes, avec des carrières continues. Loin de remettre en cause la division traditionnelle des tâches au sein du couple, l'effet semble alors jouer en sens contraire. Se sentant quelque peu coupables de « trop » travailler, dans un environnement qui n'autorise pas forcément beaucoup de souplesse, le

temps « hors travail » est alors totalement voué à l'implication domestique et familiale, annihilant le temps de loisirs individuel, temps gommé de l'expérience du sujet. Du côté des hommes, le positionnement normatif les place dans la droite ligne de l'« éthos » professionnel traditionnel, centré sur un « contrat de genre » (Fouquet, Gauvin, et Letablier, 1999)<sup>1</sup> spécifique, qui se définit par un surinvestissement temporel dans l'espace professionnel, au détriment de la sphère familiale et domestique, laissée entièrement à la charge de leurs compagnes. Au sein de cette localisation, la relative autonomie offerte par une qualification professionnelle et l'exercice d'une profession supérieure a, paradoxalement, entraîné des arrangements domestiques relativement conventionnels (Crompton, 2000; Crompton, et Harris, 1997).

**Portrait d'une avocate libérale exerçant en cabinet individuel, trente-quatre ans, mariée, deux enfants de quatre et sept ans.**

Fille d'un cadre bancaire et d'une femme au foyer, titulaire d'un baccalauréat littéraire option arts plastiques, la « raison » parentale la poussa à commencer des études de droit. Après une maîtrise orientée en droit des sociétés et en droit des affaires, elle rentra directement dans la vie active, profitant de la loi opérant la fusion des professions de conseiller juridique et d'avocat (1993). Elle fut avocat stagiaire pendant trois ans dans un cabinet de conseil juridique à T. et eut une première maternité pendant cette période. Après avoir prêté serment, elle se rapprocha de son domicile, situé dans un département rural du sud-ouest. Elle occupa un emploi d'avocate collaboratrice pendant quatre ans et eut un deuxième enfant. A l'issue de cette collaboration, malgré une proposition d'association, elle préféra s'installer à son compte. Elle évoque les divergences générationnelles avec son ancien employeur et met surtout l'accent sur l'éloignement de son domicile (vingt kilomètres) et les problèmes de « conciliation » auxquels elle est confrontée. La jonglerie quotidienne avec les crèches, l'école, les nourrices, les courses, etc. lui incombe. Une installation en cabinet libéral individuel, proche du domicile, est susceptible de lui offrir les marges de manœuvre nécessaires pour cette prise en charge. Son conjoint, prothésiste dentaire, installé en libéral depuis quelques années, fait en sorte d'arrêter son activité professionnelle vers dix-huit heures. Ayant lancé son activité depuis deux ans, elle n'est pas réellement passionnée par sa profession. Elle travaille essentiellement pour des raisons alimentaires, son mari ne pouvant pas à lui seul subvenir aux besoins du ménage, même si par ailleurs elle retire quelques gratifications de son métier. Si le gouvernement mettait en

place un « salaire maternel décent », nul doute qu'elle stopperait immédiatement son cabinet libéral. Ses journées s'organisent en fonction des temporalités scolaires. Elle accompagne les enfants à l'école le matin, deux fois par semaine elle s'en occupe à l'heure du déjeuner pour éviter que ses filles ne mangent trop souvent à la cantine scolaire. Vers dix-sept heures au plus tard elle va les chercher et commence sa deuxième journée de travail. Son conjoint n'intervient dans cette organisation qu'exceptionnellement pour gérer les impondérables (audience tôt le matin ou tard le soir, rendez-vous d'urgence avec un client). Elle reste joignable pour ses clients sur son téléphone portable jusqu'à dix-neuf heures. Elle travaille à domicile lorsque ses enfants sont malades ou quand les vacances scolaires (ponts, petites vacances) la mettent dans l'embarras. Au niveau professionnel, elle a choisi de s'installer dans un cabinet présentant des facilités d'accès - à la périphérie de la ville, avec un parking, afin que ses clients puissent se déplacer vers elle et non pas le contraire - et diverses commodités évitant les pertes de temps (photocopieuse, machine à timbrer, etc.). Elle limite son activité au conseil juridique et évite la dispersion au maximum, bien que l'ouverture locale des marchés lui donne la possibilité de se lancer dans le judiciaire. Elle emploie une aide ménagère quelques heures par semaine mais la gestion domestique et familiale repose sur ses épaules. Cette situation la satisfait, sa principale priorité, c'est la famille. Elle ne souhaite pas que son conjoint empiète sur son « territoire ». Quelquefois il s'occupe des devoirs de l'aînée, pendant qu'elle vaque à d'autres tâches. Dans les moments où elle était prête à tout laisser tomber, n'arrivant plus à faire face à toutes ses responsabilités, il l'a soutenue moralement. Elle souligne sa dépendance, son mari ayant des revenus supérieurs aux siens. Estimant que *in fine* les femmes ont perdu au jeu de l'indépendance économique, elle envie le destin de sa mère, femme au foyer mariée à un cadre supérieur.

### ***Le positionnement transitionnel***

Les individus se localisant dans le positionnement transitionnel<sup>2</sup> témoignent d'une très forte implication temporelle dans le travail de la part des femmes. Localisation intermédiaire mais durable entre les deux localisations « normatives » et « égalitaires », elle semble propice à un certain nombre de tentatives d'ajustement [voir tableau 1]. La sphère professionnelle est légitimement considérée comme un « espace de réalisation personnelle » des femmes. Dans l'espace conjugal, les hommes « pygmaliens » n'hésitent pas à soutenir l'engagement professionnel de leur compagne et peuvent parfois se transformer en véritables « coachs » (de

Singly, 1996 : 69). Dans les faits, cela implique une renégociation dans les couples de la prise en charge de certaines activités familiales ou domestiques – ou leur sous-traitance, généralement à d'autres femmes (nourrices, femmes de ménage, etc.). Concrètement, cela peut se traduire par une « socialisation au remplacement » des compagnons/conjoints, qui marque une prise en charge systématique chez ces derniers des tâches à effectuer dans des tranches horaires spécifiques ; la tranche 18h-20h étant un « classique » chez les professionnelles (consultation du soir, rendez-vous avec les clients). Si cette socialisation peut s'assortir d'une recomposition de la division sexuelle du travail traditionnelle dès que la disponibilité des femmes augmente ; en tout état de cause, la domination masculine (Bourdieu, 1990) cède un peu de terrain par le biais de cette « substitution partielle négociée ». Ceci étant, l'investissement domestique des hommes tendrait à se réaliser selon un schéma « professionnel », imposé par une contrainte extérieure de nature professionnelle, entraînant une « gestion des tâches obligatoires ou d'organisation du flux d'opérations réalisées par des individus qui sont « consignés » ou « d'astreinte » » (de Terssac, et Flautre, 2003 : 13). Ainsi, un compromis tacite entre les deux conjoints est susceptible d'intervenir quant à l'investissement domestique et familial des hommes, avec toutefois un partage inégalitaire de la charge mentale (Haicault, 1984) des espaces-temps domestiques et un maintien des normes domestiques et éducatives. Du côté des hommes exerçant dans les professions libérales, des déclinaisons transitionnelles sont également repérables à travers la prise en charge de la gestion d'espace temps spécifiques et délimités.

**Portrait d'une femme médecin généraliste libérale associée dans un cabinet médical, trente-neuf ans, mariée, deux enfants de sept et onze ans.**

Originnaire d'une famille proche du milieu médical, avec un père directeur d'un centre médico psychologique et une mère puéricultrice, elle se lança dans les études de médecine, motivée par son intérêt pour la biologie. Elle passa le barrage de la première année de médecine au second essai, en 1981. Ses études se

déroulèrent ensuite sans encombre. Elle eut son premier enfant pendant son stage d'internat et une fois son doctorat obtenu, elle décida de continuer ses études. Cette décision coïncida avec son déménagement sur T. afin de s'installer avec son conjoint. Elle fit un DEA d'éthique médicale, suivi d'une thèse sur le même sujet, assortie d'une allocation de recherche. Elle profita de cette période pour s'occuper davantage de son enfant et en faire un second. Après avoir soutenu sa seconde thèse, à l'âge de trente-deux ans, elle eut l'opportunité de racheter les parts de clientèle d'une jeune médecin dans un cabinet de groupe, situé dans la même rue que son domicile. Elle pensait que cette association lui offrirait une qualité de vie « idéale ». Idéale dans le sens où elle pensait pouvoir moduler ses horaires de travail comme elle l'entendait. Mais tel n'est pas le cas car ses deux associées n'y sont pas du tout favorables. Les marges de manoeuvre sont donc très limitées. Elle est toutefois parvenue, non sans peine, à négocier l'échange du mardi après-midi, qui était sa demi journée de libre, contre le mercredi après-midi, sauf périodes d'épidémies diverses. Depuis quelques temps, elle a également réussi à confier ses gardes à une remplaçante. Elle totalise un temps de travail de près de soixante heures par semaine, commence à 8h30 après avoir déposé les enfants à l'école, et finit vers 20h-20h30. Elle essaie de passer voir ses filles à son domicile (récupérées à l'école par une nourrice qui assure la tranche horaire 16h30-19h et le suivi scolaire) un moment, entre son temps de visites à domicile et son temps de consultation au cabinet. Les tâches domestiques sont assurées six heures par semaine par une personne extérieure. Son conjoint, directeur d'une agence bancaire, qui l'a toujours soutenue tout au long de son parcours, prend le relais à 19 heures et s'occupe de la prise en charge de la vie domestique et familiale (courses à 80% et repas du soir) jusqu'à 20h30 ; la tranche horaire 18h-20h30 correspondant à un espace temps de consultation particulièrement chargé pour elle. Mais les effets de cette « socialisation au remplacement » provoquent une inversion immédiate de la division sexuelle du travail dès son retour au domicile. Dès qu'elle passe la porte, clic ! Tout redevient comme avant... L'organisation de toutes les tâches non accomplies passe par elle prioritairement, week-end compris.

### ***Le positionnement « égalitaire »***

Enfin, la localisation dite « égalitaire » comprend des professionnel·le·s se démarquant des modèles normatifs, aussi bien dans la sphère du travail que dans la sphère privée. Le positionnement met en évidence un principe d'interchangeabilité entre les hommes et les femmes, un partage dans la répartition des tâches domestiques et familiales, ainsi qu'une distance aux stéréotypes traditionnels de sexe [voir tableau 1]. Il fait place à l'invention, au

changement. Hommes et femmes tentent activement de moduler leurs horaires de travail avec leurs responsabilités familiales et témoignent d'une volonté de distanciation face à l' « éthos » professionnel dominant, caractérisé par un temps de travail chronophage. Dans la sphère domestique, familiale et conjugale, la division du travail entre les hommes et les femmes est susceptible de revêtir des atours plus « égalitaires » ou « démocratiques » (Giddens, 1992). Pour ce faire, ils et elles reconsidèrent et se détachent quelque peu des normes domestiques et éducatives les plus strictes (en adoptant le principe de repas sommaires, une éducation relativement souple des enfants, etc.).

Une tentative de symétrisation des attitudes et des comportements entre les femmes et les hommes s'observe. En filigrane, nous retrouvons l'idée de tensions et de négociations permanentes, d'une vision du monde affirmée, argumentée, voire même imposée. L'action est possible, par l'expérience même de l'autonomie des femmes. Les personnes situées dans cette configuration peuvent donner le sentiment de vivre en « décalage » avec les temps sociaux dominants, mais ce relatif « déphasage » s'atténue grâce à la prise en charge commune des tâches domestiques (Gadéa, et Lallement, 2000) et une certaine « désécialisation » des tâches (Méda, 2001). Cuisine, « élevage » des enfants, bricolage, entretien, et mêmes soucis domestiques, charge mentale, etc. peuvent s'assouplir, voire devenir de plus en plus « indifférenciés », tendant à une « asexuation des enjeux de la conciliation ».

Ce partage est tout de même à relativiser car il intervient la plupart du temps en appui à une externalisation des soins aux enfants et des tâches domestiques (partage de ce qu'il reste à faire, ou qui n'est pas pris en charge par la personne employée - toujours une femme). Les professionnelles ont à leur actif des arguments inédits (indépendance – autonomie) pouvant imposer une rigidité soutenue au niveau de la charge de travail, ce qui pousse le compagnon à des ajustements durables et pas seulement « en remplacement » ou en « soutien ponctuel ». Parallèlement à ces renégociations, le processus de légitimation du travail des femmes est en

œuvre, comme constitutif de l'identité sociale individuelle. En même temps, les professionnelles remettent en cause et se distancient des modèles professionnels antérieurs en tentant de les redéfinir et d'alléger les contraintes temporelles.

Dans la logique de cette attitude réflexive, les professionnelles peuvent mettre en application des « stratégies préventives objectives » impliquant le choix d'un compagnon partageant les mêmes visions que soi, à propos du travail domestique et de l'entretien de la maison, la carrière ; les représentations des rapports sociaux de sexe et une même philosophie de vie. Une vision commune en ce qui concerne les éléments de tension récurrents de la vie en couple (Beck, et Beck-Gernsheim, 2002). Cette réflexivité peut aussi se manifester plus tard, au cours de la trajectoire biographique. Au vu des conditions objectives dans lesquelles les femmes se trouvent, dans des emplois extrêmement chronophages, la nécessité dicte aussi cette répartition égalitaire. De fait, au gré des opportunités professionnelles, elles peuvent se retrouver contraintes à inviter prestement leurs partenaires à assumer une large part du travail domestique et de soins aux enfants, ou opérer un changement pour un partenaire plus « family friendly » (Crompton, et Harris, 1998).

Dans le positionnement dit « égalitaire », idéal typique, l'égalité n'est jamais parfaite, les catégories du « masculin » et du « féminin » doivent avoir quelque part « perdu » de leur efficacité opératoire. En tout état de cause ces catégories sont fortement questionnées par les acteurs. La mise en avant d'un « éthos de genre constructiviste » (Le Feuvre, 1999) remet fortement en cause la construction des catégories sexuées, ainsi que certaines pratiques professionnelles instituées (Pringle, 1998).

**Portrait d'une architecte libérale, âgée de trente-cinq ans, mariée, deux enfants de six et neuf ans.**

Passionnée par le dessin, ses parents, père banquier et mère au foyer, la laissèrent entreprendre des études supérieures à l'école d'architecture de M. Suite à un parcours universitaire linéaire sans réelle difficulté, elle travailla en libéral en free-lance pendant six ans en naviguant d'une agence à une autre, en choisissant ses

interlocuteurs et les projets sur lesquels elle souhaitait s'investir. Une association sur un concours avec un architecte de renommée internationale lui permit de faire reconnaître sa réalisation par le biais de publications sur des revues spécialisées. Pendant cette période de socialisation professionnelle, elle se maria et eut deux enfants, sans réellement réfléchir à ce que cela impliquait au niveau de l'organisation de son travail. Suite à ce premier projet de construction, elle obtint d'autres commandes en son nom propre, variant selon les aléas du marché. Réellement installée en pratique libérale individuelle depuis cinq ans, son agence « tourne », mais elle estime qu'elle est encore en phase d'installation. Elle eut une seconde fois l'opportunité, par un concours de circonstances, de faire réaliser un article reportage sur une autre de ses réalisations, la transformation d'un ancien bâtiment industriel en logement, publié dans une « bonne » revue d'architecture. Depuis, elle est retenue sur des concours, sans rationnellement se l'expliquer autrement que par cette publication, après avoir connu des années difficiles. Trois stagiaires sont installés dans son agence design située en centre-ville, travaillant ponctuellement avec elle pour des « charrettes » (deux fois par mois). Son conjoint, associé en profession libérale également dans un autre secteur (communication scientifique et technologique), a le même rythme de travail qu'elle (douze heures par jour). Si l'un ou l'autre amène les enfants à l'école le matin, la lignée féminine familiale (mère et belle-mère) assure le relais le soir, jusqu'à leur retour au domicile. De fait, elle a une attitude assez détachée envers l'organisation de sa vie familiale. Cette distanciation fait qu'elle n'a pas ce souci constant d'organisation, sachant que ses enfants sont « en de bonnes mains ». Dans la journée, elle vit pleinement pour son métier, avec cette âme d'artiste qui gouverne tout. Les week-ends, le couple s'oblige à ne pas travailler et s'occupe indifféremment des diverses tâches à effectuer, n'ayant pas fait appel à une aide ménagère car d'une part ils partagent le travail et d'autre part, ils résident dans une maison en chantier perpétuel. Pour le soir, le temps étant considérablement réduit, ils ont d'autant plus réduit leurs normes : alimentaires, domestiques, éducation des enfants, etc. Mais cette posture plutôt « égalitaire » ne va pas sans poser quelques problèmes de positionnement : elle par rapport à l'environnement éducatif de ses enfants (personnels de la crèche et de l'école) qui n'hésite pas à lui rappeler qu'elle n'est pas une « bonne mère » disponible ; lui par rapport à ses associés, plus âgés et conventionnels, restant tard le soir au travail et étant totalement désinvestis des contingences domestiques et familiales. Elle précise qu'il n'y a pas de distinction des « rôles » dans le couple, trouve cela tout à fait « normal ». Si ce n'est un inversement des assignations traditionnelles sur certains terrains, selon les « sensibilités » de chacun. Son mari qui apprécie particulièrement la mode s'occupe par exemple de l'habillement des enfants ; elle, par déformation professionnelle, répare, bricole et surveille les travaux de leur maison.



## **Conclusion**

Au sein des trois groupes professionnels étudiés, les femmes – et les hommes – adoptent des arrangements temporels extrêmement diversifiés, dont certains témoignent d'une volonté de redéfinition des éthos professionnels et domestiques, qui sont avant tout de nouveaux « éthos temporels ». Nous avons mis en évidence, à travers les trois idéaux-types, des situations de sous-investissement professionnel, assorties d'une implication prioritaire dans la sphère domestique et d'une inexistence des temps de loisirs et/ou pour soi (positionnement normatif) ; des configurations où le sur-investissement professionnel s'équilibre avec une sous-traitance ou un « partage » des temps familiaux et domestiques laissés vacants, et excluant des temps de loisirs (positionnement transitionnel). Enfin, des positionnement plus ou moins « égalitaires », favorisant un investissement professionnel « modéré », un partage « équitable » et une redéfinition des normes domestiques et éducatives, permettant par là même de dégager des temporalités pour les loisirs ou pour soi (positionnement égalitaire).

Ces derniers individus développant des stratégies temporelles allant dans le sens d'un rééquilibrage des différents temps sociaux affichent une réelle volonté – et dans les discours, et dans les pratiques – de distanciation face au « contrat social entre les sexes » (Fouquet, Gauvin, et Letablier, 1999) relativement inégalitaire dominant dans la société française contemporaine. Ces configurations quelque peu hybrides ne sont pas sans poser problème face au type d'organisation sociale dominante. Difficile en effet de réaliser l'égalité entre hommes et femmes dans un contexte institutionnel présupposant, de manière plus ou moins explicite, l'inégalité entre hommes et femmes. Autrement dit, le pari est ambitieux étant donné l'environnement dans lequel il se déploie : « Il est impossible de faire entrer les nouveaux êtres humains « ronds » dans de vieilles cases « carrées » des impératifs du marché du travail, du système de l'emploi, de l'urbanisme, du système de protection sociale, etc. » (Beck, 2001 :

244). Quelles stratégies vont alors mettre en place les acteurs pour parvenir malgré tout à subvertir le jeu et faire passer des ronds dans des carrés ? Il est indéniable que de telles pratiques s'accompagnent de forts discours justificatifs. La transformation du genre que ce positionnement implique, à travers la reconfiguration des différentes temporalités sociales, questionne tout l'environnement social de l'acteur.

Tableau 1. Une approche dynamique des positionnements dans la configuration de genre (Lapeyre, 2003a : 376)

Passerelles /  Positionnements dans la Configuration	POLES D'AJUSTEMENT				
	INITIATIVES Ajustement temporel			POUVOIR « Contrat »	REPRESENTATIONS Dimension cognitive Valeurs, croyances Réflexivité / Genre
	Travail Professionnel	Travail familial domestique	Autres Loisirs, temps pour soi		
N O R M A T I F  ♀	-- Temps partiel Choix statut ou + Surinvestissement professionnel	++ Implications prioritaires  Possibilités Externalisation Garde enfants	--	Assignation domestique  Impositions tacites  Domination	Principe de complémentarité  Dépendance
	+++ Surinvestissement professionnel	-- Désinvestissement  Participation mineure	++	Tensions et conflits / surinvestissement professionnel des femmes  Assignation professionnelle des hommes	Principe de complémentarité  Indépendance
T R A N S I T I O N N E L  ♀	++ Surinvestissement prof.  Prémices infléchissement des pratiques	++ Externalisation  Maintien des normes / éducation des enfants et la sphère domestique	0	Compromis tacite  Renégociation de certains espaces-temps  Tensions et Conflits/ Répartition DST prof./fam	Substitution partielle Négociée  Partage inégalitaire de la charge mentale principalement dévolue aux femmes
	++ Surinvestissement prof.  Prémices infléchissement des pratiques	+ Externalisation  Maintien des normes / éducation des enfants et la sphère domestique	+	Compromis tacite  Renégociation de certains espaces-temps  Tensions et Conflits/ Répartition DST prof./fam	Substitution partielle Négociée  Partage inégalitaire de la charge mentale principalement dévolue aux femmes
♀ = ♂  E G A L I T A I R E	+ Investissement professionnel  Marges de manœuvre Assouplissement  Maîtrise Choix statut Temps choisi  Redéfinition éthos professionnel  Démocratisation Temporelle	++ Externalisation  Adaptation / renégociation éthos domestique/éducatif  Partage équitable	+	Négociation  Invention  Démocratisation des Rapports sociaux de sexe  « a-sexuation » des enjeux de la « conciliation » / répartition DST prof./fam	Principe d'interchangeabilité  Distance stéréotypes traditionnels  « Dépassement » du genre

## Références bibliographiques

- ACKER, Joan. 1990. "Hierarchies, Jobs, Bodies : A Theory of Gendered Organisations." *Gender and Society*, 4: 139-158.
- BECK, Ulrich. 2001. *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*. Paris, Alto Aubier.
- BECK, Ulrich, et Elisabeth BECK-GERNSHEIM. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge, Polity.
- BECK, Ulrich, et Elisabeth BECK-GERNSHEIM. 2002. *Individualization*. London, Sage.
- BECK, Ulrich, Anthony GIDDENS, et Scott LASH. 1994. *Reflexive Modernity: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Cambridge, Polity Press.
- BIRKELUND, Gunn, Rosemary CROMPTON, et Nicky LE FEUVRE. 1999. "The Feminization of the medical Profession." dans Rosemary CROMPTON. éd. *The Restructuring of Gender Relations and Employment. A Cross - National Perspective*. Oxford, Oxford University Press: 179-200.
- BOURDIEU, Pierre. 1990. "La domination masculine." *Actes de la recherche en sciences sociales*, 84: 2-32.
- BROUSSE, Cécile. 2000. "La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale." dans INSEE. éd. *France, Portrait social*.
- CACOUAULT, Marlaine, Nathalie LAPEYRE, Nicky LE FEUVRE, et Geneviève PICOT. 2002. *La féminisation des professions libérales, Panorama statistique. L'exemple des femmes médecins et des avocates*. Paris, Rapport intermédiaire au Ministère de l'emploi et de la solidarité, Service des droits des femmes et de l'égalité, Etude n° 75.
- CONNELL, Robert. W. 1987. *Gender & Power: Society, the Person and Sexual Politics*. London, Polity.
- CROMPTON, Rosemary. éd. 1999. *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford, Oxford University Press.
- CROMPTON, Rosemary. 2000. "The gendered restructuring of the middle classes: employment and caring." dans Rosemary CROMPTON, Fiona DEVINE, Mike SAVAGE et Joan SCOTT. éd. *Renewing Class Analysis*. Oxford, Blackwell Publishers / The Sociological Review: 165-183.
- CROMPTON, Rosemary, et Fiona HARRIS. 1997. "Women's employment and Gender Attitudes : A Comparative Analysis of Britain, Norway and the Czech Republic." *Acta Sociologica*, 40: 183-202.

- CROMPTON, Rosemary, et Fiona HARRIS. 1998. "Gender Relations and Employment: The Impact of Occupation." *Work, Employment & Society*, 12: 297-315.
- CROMPTON, Rosemary, et Nicky LE FEUVRE. 2003. "Continuity and Change in the Gender Segregation of the Medical Profession in Britain and France." *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23: 36-58.
- CROMPTON, Rosemary, et Kay SANDERSON. 1990. *Gendered Jobs and Social Change*. London, Unwin Hyman.
- DE SINGLY, François. 1996. *Le Soi, le couple et la famille*. Paris, Nathan.
- DE TERSSAC, Gilbert, et Anne FLAUTRE. 2003. "Variations autour des arrangements temporels sexués : la règle de rapprochement ?" *Papier de travail, Séminaire du CERTOP, février*.
- DUBAR, Claude. 1991. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris, Armand Colin.
- DUBAR, Claude. 2000. *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*. Paris, Presses universitaires de France.
- ELIAS, Norbert. 1993. *Qu'est-ce que la sociologie ?* Paris, Pocket.
- FAGAN, Colette, et Jacqueline O'REILLY. éd. 1998. *Part-Time Prospects in Europe: An International Comparison of Part-Time in Europe, North America and the Pacific Rim*. London, Routledge.
- FOUQUET, Annie, Annie GAUVIN, et Marie-Thérèse LETABLIER. 1999. "Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne." dans Béatrice MAJNONI D'INTIGNANO. éd. *Egalité entre hommes et femmes : aspects économiques*. Paris, La Documentation française: 105-146.
- GADEA, Charles, et Michel LALLEMENT. 2000. "Les rationalisations du temps." dans Gilbert DE TERSSAC et Diane-Gabrielle TREMBLAY. éd. *Où va le temps de travail ?* Toulouse, Octarès Editions: 27-48.
- GIDDENS, Anthony. 1992. *The Transformation of Intimacy : Sexuality, Love & Eroticism in Modern Societies*. London, Polity Press.
- HAICAULT, Monique. 1984. "La gestion ordinaire de la vie en deux." *Sociologie du travail*, 3: 268-277.
- JUNTER-LOISEAU, Annie. 1999. "La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations?" *Cahiers du Genre*, 24: 73-98.

- KARPIK, Lucien. 1995. *Les Avocats. Entre l'Etat, le public et le marché XVIIIème-XXème siècles*. Paris, Gallimard.
- LAPEYRE, Nathalie. 2003a. *La féminisation des professions libérales : analyse sociologique d'un processus. Le cas des femmes médecins, avocates et architectes*. Toulouse, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de Toulouse-Le Mirail.
- LAPEYRE, Nathalie. 2003b. "Professional and Domestic Work Arrangements of Women General Practitioners in France." *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23: 97-122.
- LAPEYRE, Nathalie. 2004a. "Les femmes architectes : entre créativité et gestion de la quotidienneté." *EMPAN*, 53: 48-55.
- LAPEYRE, Nathalie. 2004b. "Les femmes dans les professions libérales : modes d'engagement au travail et stratégies de gestion des temporalités sociales. Une analyse en termes de 'configurations de genre'." dans Sophie BOUTILLIER et Brigitte LESTRADE. éd. *Le travail des femmes. Axes d'émancipation*. Paris, L'Harmattan: 203-217.
- LAPEYRE, Nathalie, et Nicky LE FEUVRE. 2004. "Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de 'conciliation travail-famille' dans les professions supérieures en France." *Nouvelles Questions Féministes*, 23: 42-58.
- LAPEYRE, Nathalie, et Nicky LE FEUVRE. 2005. "Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé." *Revue Française des Affaires Sociales*, 59: 59-81.
- LE FEUVRE, Nicky. 1999. "Gender, Occupational Feminisation and Reflexivity.", dans Rosemary CROMPTON. éd. *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford, Oxford University Press: 150-178.
- LE FEUVRE, Nicky. 2001. "La féminisation de la profession médicale en France et en Grande-Bretagne : voie de transformation ou de recomposition du 'genre'?", dans Claudine PHILIPPE. éd. *Femmes et hommes dans le champ de la santé : approches sociologiques*. Rennes, Editions de l'Ecole nationale de santé: 197-228.
- LE FEUVRE, Nicky. 2003. *Penser la dynamique du genre: parcours de recherche*. Toulouse, Dossier présenté en vue de l'obtention de l'habilitation à diriger les recherches, Université Toulouse II, décembre.
- LE FEUVRE, Nicky, Nathalie LAPEYRE, Marlaine CACOUAULT, et Geneviève PICOT. 2003. *La féminisation des professions libérales : l'exemple des femmes médecins et avocats*. Toulouse, Rapport final au Service des Droits des femmes et de l'égalité, août.

- LE FEUVRE, Nicky, et Patricia WALTERS, A. 1993. "Egales en Droit? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne." *Sociétés contemporaines*, 16: 41-62.
- MARUANI, Margaret. 2000. *Travail et emploi des femmes*. Paris, La Découverte.
- MEDA, Dominique. 2001. *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*. Paris, Flammarion.
- NIEL, Xavier, et Annick VILAIN. 2001. "Le temps de travail des médecins : L'impact des évolutions sociodémographiques." *Etudes & Résultats*, 114: 1-6.
- NOGUE, Nicolas. 2002. *Les chiffres de l'architecture. Populations étudiantes et professionnelles, tome 1*. Paris, Editions du patrimoine.
- PARSONS, Talcott. 1939. "The Professions and Social Structure." dans Talcott PARSONS. éd. *Essays in Sociological Theory*. New York, Free Press: 34-49.
- PARSONS, Talcott. 1963. "Age et sexe dans la société américaine." dans Talcott PARSONS. éd. *Eléments pour une sociologie de l'action*. Paris, Plon: 109-128.
- PRINGLE, Rosemary. 1998. *Sex and Medicine. Gender, Power and Authority in the Medical Profession*. Cambridge, Cambridge University Press.
- SIMON, Marc, et Xavier NIEL. 1999. "Les effectifs et la durée de travail des médecins au 1er janvier 1999." *Etudes & Résultats*, 44: 1-8.
- VAUCHEZ, Antoine, Laurent WILLEMEZ, et Florence GALLEMAND. 2002. *Contribution à la connaissance statistique de la profession d'avocat*. Paris, Enquête pour le Conseil national des barreaux.

---

<sup>1</sup> Les auteures précisent que d'après Fagan et O'Reilly (1998 : 105), l'idée de « contrat social » entre les sexes se réfère aux règles tacites, obligations mutuelles, droits et devoirs qui définissent les relations entre les femmes et les hommes, entre les genres et les générations et finalement entre les sphères de la production et de la reproduction. Ce contrat induit des tensions entre les principes d'organisation et cadres institutionnels des sphères publiques et privées.

<sup>2</sup> Les trois professions étudiées concentrent une forte représentation d'individus, femmes et hommes, « transitionnels » (environ la moitié de l'échantillon, soit 50 individus : ce sont des données qualitatives mais significatives, nous semble-t-il).