

TRAVAIL
ET EMPLOI

Travail et Emploi

147 | juillet-septembre 2016

Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison

Quand le travail déborde...

La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique

Too Much is Too Much. The Difficult Conditions Faced by Overworked Energy Sector Researchers Working at Home

Lucie Goussard et Guillaume Tiffon



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/7111>

DOI : 10.4000/travailemloi.7111

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2016

Pagination : 27-52

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Lucie Goussard et Guillaume Tiffon, « Quand le travail déborde... », *Travail et Emploi* [En ligne], 147 | juillet-septembre 2016, mis en ligne le 11 juillet 2019, consulté le 05 septembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/7111> ; DOI : 10.4000/travailemloi.7111

Quand le travail déborde...

La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique

*Lucie Goussard**, *Guillaume Tiffon***

S'appuyant sur une enquête réalisée dans le centre de recherche d'une entreprise spécialisée dans la production et la distribution d'énergie, cet article analyse les effets du débordement du travail – ici appelé « surtravail à domicile » – sur la santé des salariés. Par une approche croisant travail, genre et santé, il montre qu'il existe trois types de surtravail à domicile, selon ce qui est fait, comment et pourquoi. Le premier renvoie à des tâches réalisées par plaisir, qui permettent de redonner du sens à un travail qui tend à en perdre dans l'enceinte de l'entreprise. S'il alourdit la charge de travail, il permet donc, aussi et paradoxalement, de tenir et de se maintenir en bonne santé. Le deuxième correspond à des phénomènes de surinvestissement, qui épuisent et peuvent mettre en péril la santé des salariés. Le troisième émane, quant à lui, des difficultés d'articulation travail-famille. Il concerne principalement des chercheuses qui, passées à temps partiel sans que leur charge de travail ait diminué, tentent, tant bien que mal, de mener de front leurs activités professionnelles, domestiques et parentales.

Depuis une dizaine d'années, la question de la santé au travail bénéficie d'une attention soutenue dans les travaux en sciences sociales (GOLLAC, 2013). Par-delà leur diversité, disciplinaire, méthodologique et théorique, ces derniers ont ceci en commun de généralement régler leur focale sur le travail réalisé « entre les murs » des entreprises et des administrations. Le « hors-travail » y est peu abordé, ou alors de manière marginale et indirecte, au sens où il s'agit davantage de saisir les effets de la pénibilité du travail sur le hors-travail que d'analyser la pénibilité du « travail hors-travail » en tant que telle. C'est précisément à cette question que notre article

* Centre Pierre Naville, université d'Évry ; lucie.goussard@univ-evry.fr.

** Centre Pierre Naville, université d'Évry ; Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) ; guillaume.tiffon@univ-evry.fr.

entend répondre : quelles sont les conditions d'exercice de ce « travail hors-travail », entendu non comme du travail à domicile classique (LALLEMENT, 1990) ou du télétravail (COUTROT, 2004 ; CLÉACH, METZGER, 2004), mais comme du travail supplémentaire, du surtravail qui déborde l'enceinte de l'entreprise, en ce qu'il est réalisé en dehors du lieu et du temps de travail déclaré ? Où et comment est-il effectué ? De façon continue, saccadée, dispersée (DATCHARY, 2011) ? Dans un lieu dédié, au calme, ou au milieu du salon, en parallèle d'activités domestiques et parentales, comme s'occuper des enfants ou faire le ménage ? Comment, pour le dire autrement, ce travail hors-travail est-il organisé, aménagé selon les contraintes temporelles et spatiales du travail domestique ?

Si, en entreprise, la plupart des salariés mettent tout en œuvre pour rendre visible et faire reconnaître leur travail (DEJOURS, 1998 ; BIGI *et al.*, 2015), à la maison, qu'en est-il ? Le surtravail à domicile recouvre-t-il les lieux et temps sociaux de la vie familiale ? Est-il visible de tous, partout, tout le temps, ou doit-il plutôt être fait sans être vu, masqué, invisibilisé ? Quelles stratégies les salariés déploient-ils pour l'accomplir dans de bonnes conditions et réaliser un travail de qualité (CLOT, 2010), qui ne soit pas éreintant et facteur de tensions au sein de la famille ? Autrement dit, sous quelles conditions ce travail hors-travail devient-il pénible ? Et comment cette pénibilité se caractérise-t-elle selon le genre et les configurations professionnelles et familiales ?

La thèse de cet article est que ce n'est pas la régularité ou le caractère systématique du surtravail à domicile qui entraîne des effets néfastes sur la santé des travailleurs et des travailleuses. S'il constitue un travail supplémentaire, qui accroît la charge de travail, il ne saurait en effet se réduire à une question de volume. Pour en comprendre la pénibilité, nous en analysons donc également le contenu, les raisons pour lesquelles il déborde l'enceinte de l'entreprise et, surtout, les conditions, matérielles et symboliques, dans lesquelles il est effectué. Pour le dire autrement, traiter de la pénibilité du surtravail à domicile nécessite, selon nous, et c'est là le parti pris de cet article, de se positionner au carrefour de la sociologie du travail, qui sort peu des murs de l'entreprise – ou alors pour comprendre le travail à partir du hors-travail (BORZEIX, MARUANI, 1982 ; BEAUD, PIALOUX, 1999) – et des études sur le genre, qui, lorsqu'elles s'intéressent à la famille, traitent davantage du « travail reproductif » des femmes que de l'inégale répartition des ressources dont les femmes et les hommes disposent pour faire face au débordement du travail salarié dans la maisonnée.

Pour démontrer cette thèse, nous nous appuyons sur une enquête menée depuis 2012 dans la direction recherche et développement d'un groupe spécialisé dans la fourniture et la distribution d'énergie (encadré 1). Répartie sur trois sites franciliens, cette direction compte environ 2 000 salariés, majoritairement des cadres (81 % contre 19,5 % d'agents de maîtrise et 0,2 % d'agents d'exécution), titulaires d'un diplôme d'ingénieur et/ou d'un doctorat. Les disciplines représentées dans ce centre de recherche sont très variées : on y trouve des physiciens, des chimistes, des mathématiciens, des informaticiens, des biologistes, des économistes, des gestionnaires ou encore des sociologues. Il s'agit d'un monde à dominante masculine où les femmes représentent 30 % de l'effectif global. Conformément à l'orientation sexuée des

étudiants dans l'enseignement supérieur (BAUDELLOT, ESTABLET, 1992) et aux mécanismes de ségrégation horizontale et verticale connus dans l'ensemble du marché du travail (MARUANI, REYNAUD, 1993), les départements dédiés aux sciences du vivant et aux sciences humaines sont plus féminisés (avec respectivement 45 % et 67 % de femmes) que ceux qui concentrent des disciplines telles que la physique ou le génie des matériaux. On observe aussi que seuls 15 % des « experts scientifiques » – dont le statut s'apparente, nous y reviendrons, à celui de directeur de recherche et de professeur des universités – sont des femmes et que, plus on monte dans la hiérarchie, moins ces dernières sont présentes – seules quelques-unes accèdent exceptionnellement au statut de cadre dirigeant. Le salaire des chercheuses et des chercheurs de ce centre est plus élevé que dans le monde académique : en 2011, il atteint en moyenne 5 794 euros bruts par mois, hors primes, ce qui avoisine le revenu d'un professeur des universités au dernier échelon de la classe exceptionnelle¹. Enfin, 97 % d'entre eux sont en contrat à durée indéterminée (CDI)² et bénéficient d'un statut particulièrement protecteur³ : la plupart construisent donc leur carrière au sein du groupe auquel appartient cette grande entreprise.

ENCADRÉ 1

Méthodologie de l'enquête

L'enquête sur laquelle s'appuie cet article a été commanditée par le comité d'établissement (CE) de l'entreprise investiguée et pilotée par une commission de suivi des risques psychosociaux, constituée de représentants du personnel, dans un contexte de négociation d'un accord qualité de vie au travail (QVT)¹. Cette étude ne portait pas spécifiquement sur les débordements du travail, mais sur les effets de l'organisation par projet (GOUSSARD, 2011 ; GOUSSARD, TIFFON, 2013) sur le travail et les travailleurs, et faisait suite à un précédent rapport. Réalisé par des psychologues du travail et centré sur un échantillon restreint de salariés repérés comme étant en souffrance, il invitait à commanditer à des universitaires, sociologues du travail, une seconde enquête pour examiner plus systématiquement les liens entre organisation du travail et santé des salariés.

1. Comme certaines grandes entreprises publiques ou anciennement publiques (MEYNAUD, 1996 ; ROT, 2006), l'entreprise que nous avons étudiée est, depuis plusieurs décennies, un terrain privilégié pour des recherches en sciences sociales commanditées par la direction ou les représentants du personnel, menées aussi bien par des chercheurs internes que par des universitaires. En faisant appel à des chercheurs de renom en psychodynamique du travail et en sociologie des organisations, les représentants du personnel visent notamment à constituer une expertise alternative au discours patronal sur les questions de santé au travail (BENQUET *et al.*, 2010).

-
1. Selon la grille indiciaire de la fonction publique d'État.
 2. Les salariés non statutaires sont essentiellement des stagiaires, des doctorants en convention industrielle de formation par la recherche (contrat Cifre) et des post-doctorants.
 3. Dans cette entreprise, le licenciement est une mesure d'exception, l'échelle des sanctions disciplinaires applicables aux agents statutaires allant du blâme à la mise à la retraite d'office.

L'enquête a débuté en avril 2012 et s'est déroulée en trois temps. Le premier volet, qualitatif, est constitué d'une dizaine de journées d'observation de salariés en situation de travail et de quatre-vingt-neuf entretiens semi-directifs. Ces derniers ont duré entre une heure et trois heures, et se sont déroulés dans les bureaux des enquêtés, en salle de réunion ou dans les locaux du CE quand les salariés en formulaient la demande. Nous avons réalisé l'échantillonnage en utilisant certaines des variables présentes dans les bilans sociaux, comme la fonction, l'âge, le sexe ou le site, afin que les représentants du personnel et de la direction puissent ensuite solliciter, en puisant au hasard dans le registre du personnel, des salariés correspondant aux critères retenus. Dans un deuxième temps, un questionnaire, élaboré de façon *ad hoc*, à partir des résultats qualitatifs de la première étude, a été diffusé en février 2013 auprès des 2 000 salariés du centre de recherche ; son taux de réponse a avoisiné les 50 %. Ce questionnaire permet notamment de saisir l'ampleur du travail hors-travail, son contenu, ses raisons et son vécu tout en le rapportant à certaines caractéristiques des salariés, comme le sexe, l'âge, la situation conjugale, le nombre d'enfants, la fonction occupée ou le type de contrat. Enfin, au cours de l'année 2015, ce matériau a été complété par trente entretiens et vingt-cinq observations sur poste de travail. Cette troisième phase de l'enquête, qui visait à analyser plus précisément la nature et la temporalité des tâches effectuées, a été l'occasion de recueillir des informations complémentaires sur la configuration familiale des salariés les plus exposés au débordement du travail dans la sphère hors-travail.

Au cours de ces trois années d'enquête, 112 salariés ont été rencontrés dans le cadre d'entretiens : 99 chercheurs, parfois vus à deux ou trois reprises – dont 41 chargés de recherche, 25 chefs de projet, 15 chefs d'équipe, 10 experts scientifiques, 6 chefs de département, 2 directeurs de programme –, 1 cadre dirigeant, 2 médecins du travail, 1 infirmière, 3 secrétaires, 3 conseillers en ressources humaines, 2 techniciens et 1 ouvrier.

Cet article traitant spécifiquement du surtravail à domicile, nous ne mobilisons pas l'ensemble des données recueillies au cours de cette enquête et n'exploitons que les matériaux portant, directement ou indirectement, sur ce facteur explicatif de la pénibilité du travail.

Après avoir présenté l'ampleur du surtravail à domicile dans le centre de recherche étudié, nous verrons qu'il revêt différentes formes et produit des effets variés sur la santé des chercheurs. S'il joue parfois un rôle positif en redonnant du sens à un travail qui tend à en perdre dans l'enceinte de l'entreprise, il peut également exposer aux « pathologies de surcharge » (DEJOURS, 2006, pp. 125-127) et renforcer les difficultés d'articulation entre les sphères familiale et professionnelle, ce qui constitue un facteur psychosocial de risque au travail (GOLLAC, BODIER, 2011). En progressant de la sorte, notre propos va ainsi aller des situations où l'articulation entre engagements professionnels et privés pose le moins problème vers celles où elle entre le plus en tension.

Les chercheurs/euses dans l'industrie : un cas exemplaire de surtravail à domicile

Avec le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC), la frontière travail/hors-travail est devenue de plus en plus floue et poreuse au cours des deux dernières décennies (MIDDLETON, CUKIER, 2006 ; BITTMAN *et al.*, 2009 ; DUXBURY *et al.*, 2014). Des tâches personnelles peuvent être réalisées au bureau, sur le temps de travail (LE DOUARIN, 2007), tandis que le travail déborde de plus en plus l'enceinte de l'entreprise. Pour certaines activités comme celle des musiciens (SIBAUD, 2013, pp. 225-232), il devient même de plus en plus difficile de distinguer nettement ce qui relève de la sphère professionnelle ou de la sphère privée, tant l'une et l'autre se superposent, s'entremêlent et se confondent, au niveau temporel comme identitaire et symbolique.

Dans le centre de recherche étudié, le surtravail à domicile est une pratique relativement répandue : en moyenne, il concerne près d'un salarié sur deux (47 %). Pour les cadres, il atteint même 56 % – contre une proportion nulle pour les agents d'exécution, 9 % pour les secrétaires et 11 % pour les techniciens. C'est près de quatre fois plus que pour les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, qui ne sont que 14,5 % à déclarer emporter du travail chez eux, d'après l'enquête *Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels* (Sumer) de 2010. Si les cadres font généralement preuve d'une disponibilité temporelle importante (BOUFFARTIGUE, BOCCHINO, 1998), ceux étudiés sont donc particulièrement exposés au « télétravail en débordement » (CLÉACH, METZGER, 2004, p. 436 ; GENIN, 2012). Par ailleurs, comme les chercheurs en biologie étudiés par Catherine MARRY et Irène JONAS (2005), leur temps de travail hebdomadaire accompli au bureau est particulièrement élevé : 58 % travaillent plus de 40 heures, dont 13 % plus de 50 heures, alors que la moitié d'entre eux a pourtant des contrats de 32 heures⁴. Ils consacrent de plus régulièrement une partie de leurs nuits, de leurs week-ends et de leurs vacances à leurs recherches.

Le recours au travail à domicile diffère toutefois selon les fonctions occupées : s'il ne concerne que 48 % des « chargés de recherche », il touche 66 % des « chefs de projet », 67 % des « experts » et 79 % des « managers », qui correspondent aux trois filières vers lesquelles peuvent évoluer ces chercheurs au cours de leur carrière (voir encadré 2 pour des précisions sur la mobilisation de ces catégories indigènes). En effet, après avoir passé quelques années au poste de chargé de recherche, la plupart d'entre eux commencent par endosser la responsabilité d'un « petit » projet – qui réunit peu de chercheurs – ou d'une partie d'un projet, appelée « lot », tout en continuant à apporter des contributions scientifiques à différents projets. Certains progressent ensuite dans

4. Les contrats de 32 heures ont été mis en place suite à la signature d'un accord sur l'aménagement du temps de travail au niveau du groupe en 1999. Dans le sillage de la loi sur les 35 heures, cet accord visait à réduire le temps de travail pour faciliter les embauches. Il est aujourd'hui largement mis en question par la direction du groupe qui propose de négocier un nouvel accord sur le temps de travail des cadres, visant à remplacer les 32 heures collectives par le forfait jours.

cette filière en devenant chefs de projet à part entière, voire, pour une poignée d'entre eux, directeurs de programme aux commandes de plusieurs dizaines de projets. D'autres sont promus dans la filière management et s'engagent pour un mandat de trois ans, renouvelable une à deux fois, en tant que chef d'équipe encadrant 20 à 40 chercheurs. Après cette expérience, quelques-uns – notamment parmi les cadres identifiés à « haut potentiel », qui sont majoritairement issus de grandes écoles (GUILLAUME, POCHIC, 2007) – poursuivent leur ascension dans cette voie, en devenant directeur de département (responsable d'une centaine de chercheurs) ou manager de plus grandes unités dans d'autres directions du groupe. Néanmoins, à la fin de leur(s) mandat(s), la plupart des chefs d'équipe redeviennent chargés de recherche ou chefs de projet. S'ils renouent ainsi avec des activités scientifiques, faisant souvent davantage sens pour eux, ils se retrouvent, à mi-carrière, sans perspective d'évolution. C'est précisément pour cette raison qu'a été créée, au cours des années 2000, la filière « expertise », qui permet aux chercheurs souhaitant rester dans ce qu'ils appellent la « technique » de pouvoir évoluer vers d'autres fonctions. Les statuts auxquels elle donne accès correspondent par plusieurs aspects à ceux de professeur des universités et de directeur de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS). Reconnus pour leur expertise, ces chercheurs deviennent des référents scientifiques dans leur domaine : ils encadrent des thèses, interviennent en soutien d'autres chercheurs sur de nombreux projets, et sont chargés de tisser des liens avec la sphère académique, en animant des partenariats avec d'autres centres de recherche, en participant à des événements scientifiques et en publiant dans des revues de portée nationale ou internationale. Si cette filière leur permet de valoriser leur parcours, de gagner en responsabilité et en reconnaissance, elle ne donne toutefois pas accès aux postes les plus stratégiques, qui restent encore largement réservés à ceux qui s'inscrivent durablement dans la voie managériale.

Bien sûr, l'inscription comme l'évolution au sein de chacune de ces trois filières dépend sensiblement des caractéristiques socioprofessionnelles des chercheurs. Conformément aux mécanismes de segmentation du groupe professionnel des cadres, les carrières et les fonctions occupées sont en effet largement déterminées par le sexe (LAUFER, 1982 ; LAUFER, POCHIC, 2004 ; POCHIC, 2005), l'origine sociale (MONCHATRE, 1997), le diplôme (BOLTANSKI, 1982), le prestige des institutions scolaires fréquentées ou le réseau social qui s'y constitue (MONCHATRE, 2005).

Le cas de ces chercheurs/euses nous est apparu particulièrement intéressant pour étudier le surtravail à domicile. Non seulement le débordement du travail concerne nombre d'entre eux, mais il est important et revêt plusieurs formes. En l'occurrence, les matériaux collectés nous amènent à distinguer trois sortes idéales-typiques de surtravail à domicile selon le contenu du travail, les conditions dans lesquelles il est réalisé et les effets qu'il produit sur la santé des salariés. Le premier, qui affecte tout particulièrement les experts, redonne du sens à un travail qui tend à en perdre dans l'enceinte de l'entreprise. Le deuxième, typique des managers et des chefs de projet, épuise, quand le troisième, lui, met en tension les engagements professionnels et privés, surtout parmi les chercheuses – ce sont essentiellement des femmes – passées

ENCADRÉ 2

De l'usage des catégories indigènes

Issues du langage indigène, les catégories d'analyse qui viennent d'être présentées peuvent porter à confusion au regard des typologies proposées par certains auteurs pour appréhender l'hétérogénéité du groupe professionnel des cadres. Néanmoins, la distinction entre cadres experts et cadres managers (DANY, LIVIAN, 2002 ; KARVAR, ROUBAN, 2004 ; POCHIC, 2004 ; LIVIAN, 2006), de même que celle entre cadres dirigeants, cadres hiérarchiques, cadres producteurs et experts indépendants (BOUFFARTIGUE, 2001), nous semble difficilement mobilisable pour les cadres chercheurs étudiés dans cet article. D'une part, ceux qui deviennent chefs d'équipe restent très différents des cadres managers classiques, que ce soit par leur formation (qui est très technique : école d'ingénieur et/ou doctorat), leur éthos professionnel (de chercheur) ou leur carrière (puisque la plupart redeviennent, comme nous venons de le voir, des chargés de recherche ou des chefs de projet à la fin de leur mandat). D'autre part, la notion d'expert, telle qu'elle est définie par la sociologie des cadres, nous semble trop hétérogène pour être mobilisée ici : dans le centre de recherche étudié, elle renverrait à tous les chercheurs qui ne sont engagés ni dans la filière management ni dans celle de gestion de projet. Or, dans le langage indigène, elle concerne une fonction précise, qui distingue nettement ces experts des chargés de recherche. D'un point de vue fonctionnel, ils animent des axes de recherche et encadrent, sur le plan scientifique, le travail des autres chercheurs. D'un point de vue sociologique, il s'agit surtout d'hommes, de plus de 45 ans, en deuxième partie de carrière, ayant souvent déjà eu des expériences de chef de groupe et/ou de chef de projet. Enfin, d'un point de vue symbolique, leurs compétences scientifiques sont davantage reconnues que celles des autres chercheurs/euses, et bénéficient d'une certaine renommée en externe, sur le plan national, voire international.

Notre article s'appuie donc sur les catégories indigènes d'« experts », de « managers », de « chefs de projet » et de « chargés de recherche » qui nous semblent plus appropriées pour segmenter le groupe professionnel des cadres chercheurs que celles proposées par la sociologie des cadres en général.

à temps partiel. Comme nous allons le voir, cette typologie s'applique peu aux jeunes chercheurs, célibataires et/ou sans enfant – qui restent plus longtemps au bureau pour ne pas retravailler chez eux – et se rapporte surtout aux chercheurs et aux chercheuses en couple avec enfants, qui sont les plus exposés au surtravail à domicile⁵ et à la difficulté de conjuguer investissements professionnels et familiaux. Enfin, précisons que, dans la réalité, ces types ne sont bien sûr pas hermétiques : il arrive, au contraire, qu'ils se superposent et demandent à être lus de manière dynamique au regard des carrières familiales et professionnelles.

5. Le questionnaire diffusé au sein du centre de recherche montre qu'un salarié en couple a 1,7 fois plus de chance de travailler à son domicile qu'un célibataire, et que la durée de ce surtravail comme sa probabilité augmentent avec le nombre d'enfants. Il concerne en effet 35 % des chercheurs sans enfant, contre 48 % de ceux qui en ont un, 53 % de ceux qui en ont deux et 61 % de ceux qui en ont trois ou plus.

Travailler à domicile pour se maintenir en bonne santé

La première forme de surtravail à domicile produit un effet ambivalent sur les chercheurs/euses : bien qu'elle accroisse leur charge de travail, elle permet, dans le même temps, de résoudre un « conflit de valeur » (MOLINIER, 2010) et améliore ainsi, par certains aspects, leurs conditions de santé au travail.

De la difficulté de faire de la recherche au bureau

Suite à la directive européenne de juin 2003, qui ouvre le secteur électrique à la concurrence, l'entreprise étudiée change de statut et devient une société anonyme à capitaux publics. Au même moment, son centre de recherche connaît, comme d'autres entreprises publiques telles que France Télécom, La Poste, la SNCF ou la RATP (TIXIER, 2002), de profondes transformations organisationnelles. À la structure verticale, caractéristique du modèle bureaucratique-fonctionnel, est adjointe une ligne horizontale de pilotage des activités, chargée de gérer les relations avec les clients, d'arbitrer les ressources financières et d'assurer le suivi des projets auxquels sont affectés les chercheurs. L'objectif de la direction est d'adopter un mode de gouvernance jugé plus « souple », plus « flexible » et « plus conforme aux exigences du marché », selon l'un des cadres dirigeants du centre de recherche – qui se fait, en cela, l'écho des valeurs promues par les dirigeants des entreprises publiques « modernisées » (CULTIAUX, 2013).

L'activité des chercheuses et des chercheurs change alors de nature (GOUSSARD, TIFFON, 2013). Les projets sur lesquels ils interviennent sont de plus en plus court-termistes et opérationnels. Ils consacrent ainsi de plus en plus de temps à les monter, à chercher des financements et à constituer des équipes. De plus, ils ne travaillent plus sur un seul projet à la fois, mais sur trois ou quatre, voire cinq ou six en même temps. Ce travail en mode multiprojets, qui consiste à mener de front plusieurs activités en parallèle, dans un passage quasi quotidien de l'un à l'autre, occasionne de nombreuses sollicitations et de fréquentes interruptions. Or, cette « dispersion au travail » (DATCHARY, 2011) entre en contradiction avec la temporalité longue et la concentration nécessaire à l'analyse de données, à la lecture et à la rédaction de documents scientifiques, activités que les chercheurs/euses estiment être de moins en moins en mesure d'accomplir au bureau. C'est ainsi que François, chercheur de 51 ans, titulaire d'un doctorat, père de deux enfants, explique le report de ces activités à son domicile :

« Au bureau, on est coupé en permanence. Le téléphone sonne, les mails qui arrivent dans un flux continu, les collègues qui passent pour parler technique... Donc ça devient clairement impossible de se plonger dans la lecture d'un article. Au mieux, je regarde le sommaire d'une revue et j'imprime ce qui m'intéresse, mais c'est tout. Pour vraiment me plonger dedans, je suis mieux à la maison. »

Dans le même temps, les conditions de coopération avec le monde académique ont elles aussi été fortement modifiées. Alors que les interventions en colloques, la lecture et l'écriture de textes scientifiques faisaient partie intégrante de l'activité de ces chercheurs il y a encore une vingtaine d'années, elles sont désormais de moins en moins pensées et prévues par l'organisation formelle du travail. On observe en effet qu'aucun moment n'est formellement dédié aux activités de veille scientifique, hormis pour les chercheurs les plus reconnus de la filière expertise, appelés « seniors », qui bénéficient en théorie de 20 % de temps « libre » pour publier et entretenir des liens avec le monde académique. Dans les faits, toutefois, ils utilisent surtout ce temps pour venir aider des collègues en relisant leurs rapports de recherche, en discutant des résultats de leurs études ou en facilitant la mise en place de partenariats. Happés par ces activités, ces seniors, qui représentent seulement 3 % des effectifs, peinent ainsi à produire et à lire des articles scientifiques pendant leur temps de travail alors même que ces missions figurent explicitement sur leur fiche de poste. C'est ce qu'illustre le cas d'un chercheur de 48 ans, en couple et père d'un enfant de 20 ans. Il a beau être reconnu et valorisé au sein de son département pour les travaux qu'il publie et les liens qu'il entretient avec le monde académique, ses managers refusent systématiquement de lui dégager du temps pour rédiger des articles ou des communications. Face à cette injonction contradictoire, la plupart des chercheurs, y compris parmi les « experts-seniors », sont donc amenés à accomplir ces activités chez eux, en prenant sur leur temps personnel.

Quand la famille permet d'avoir de bonnes conditions de travail à la maison

Dans ce premier type de débordement du travail, la maison offre, paradoxalement – ou, en tout cas, de manière quelque peu surprenante –, de meilleures conditions de travail qu'au bureau. Comme l'explique Francis, titulaire d'un doctorat, 48 ans, marié avec une enseignante du secondaire et père de deux enfants de 15 et 18 ans :

« Moi, chez moi, je suis tranquille. J'ai mon bureau, je m'enferme dedans. J'ai personne pour me couper toutes les cinq minutes. Quand je dois écrire, ou lire un truc un peu technique, c'est là que je suis le mieux. Je coupe le téléphone. Je débranche internet. [...] Franchement, c'est là que je suis le plus efficace parce qu'au bureau, on est tout le temps coupé. Il y a le téléphone qui sonne, les collègues qui passent dire bonjour, faut répondre aux mails... Enfin bref... c'est difficile de se concentrer ! »

Autrement dit, leurs conditions de travail à domicile se caractérisent par deux dimensions : *une certaine continuité temporelle* d'une part, puisque, en travaillant à contretemps, le soir et le week-end, ils sont nettement moins sollicités, que ce soit par mail ou par téléphone, et peuvent donc lire et écrire de manière moins saccadée, moins dispersée (DATCHARY, 2011) qu'au bureau ; et *un cadre spatial favorable à la concentration* d'autre part, puisque, en disposant d'un lieu dédié au sein de la maisonnée, ils peuvent s'isoler, se mettre « dans [leur] bulle » pour travailler « tranquillement », au calme, bien loin du tumulte du bureau.

Mais pour disposer de telles conditions de travail à domicile, encore faut-il que cet engagement professionnel, particulièrement fort et exigeant, n'entre pas en conflit avec la configuration conjugale et parentale dans laquelle se trouvent ces chercheurs. En l'occurrence, le fait que ces derniers soient essentiellement des hommes, de 45-60 ans, avec des enfants relativement autonomes, rend possible cet ajustement de la sphère familiale au débordement du travail. D'ailleurs, le seul expert de notre échantillon à ne pas travailler à domicile est une femme dont les enfants sont âgés de 10, 13 et 15 ans. Comme les femmes cadres étudiées par Cécile GUILLAUME et Sophie POCHIC (2009), cette dernière consacre la majeure partie de son temps hors-travail à l'éducation et au suivi scolaire de ses enfants.

Si ses homologues masculins peuvent travailler régulièrement plus de huit heures par semaine chez eux, en plus de leurs journées en entreprise, c'est précisément parce que leur cellule familiale, leur femme comme leur(s) enfant(s), s'adapte à leur très fort investissement professionnel. La plupart de ces chercheurs en sont d'ailleurs conscients. C'est ainsi que Jean-Pierre, 55 ans, titulaire d'un doctorat, marié avec une cadre de la fonction publique et père de deux enfants de 23 et 26 ans, nous explique :

« Ma femme me dit souvent que je suis sur ma planète, que je suis passionné, c'est bien, mais qu'à côté de ça, la vie continue. Faut s'occuper de la maison, faire les courses, préparer à manger... Et tout ça, ça ne se fait pas tout seul ! Là-dessus, c'est vrai, je dois reconnaître que j'ai la chance d'avoir une femme qui gère pas mal de choses... Je fais des choses, je participe. Mais j'en fais clairement moins qu'elle, c'est indéniable. [...] En même temps, je travaille plus qu'elle ; je fais des grosses semaines. Donc... C'est un peu normal entre guillemets que j'en fasse un peu moins à la maison (sourire). »

Comme le montre cet extrait d'entretien, la configuration conjugale type de ces chercheurs experts est celle, assez classique, de l'hyperconjugalité (NICOLE-DRANCOURT, 1989 ; COMMAILLE, 1993), où toute la famille, et bien sûr plus particulièrement la femme, est mobilisée en vue de la bonne réalisation des stratégies professionnelles masculines. De plus, le débordement du travail est rendu possible par le fait que leurs enfants ne sont plus en bas âge mais des adolescents ou de jeunes adultes, relativement autonomes, ayant parfois quitté le domicile parental.

Travailler à la maison pour retrouver du sens

Ces heures supplémentaires que les experts effectuent à domicile augmentent leur charge de travail. On serait ainsi tenté de dire qu'elles participent de la pénibilité du travail et favorisent les phénomènes d'épuisement professionnel. À y regarder de près, la réalité est toutefois plus complexe : elle invite à dépasser une approche purement quantitative, qui n'appréhenderait ce surtravail à domicile qu'en termes de volume et d'heures supplémentaires, pour interroger le rapport que ces chercheurs entretiennent avec les activités réalisées à domicile et la façon dont ces dernières s'articulent avec ce qu'ils font au bureau, sur leur temps de travail. En l'occurrence, souvent passionnés et

très attachés à leur identité de chercheur, la plupart regrettent que les sujets sur lesquels ils travaillent aient progressivement changé de nature. Leurs projets étant de plus en plus court-termistes, avec des délais et des périmètres restreints, ils ont en effet le sentiment de ne plus faire de recherche. Comme l'explique Francis (48 ans, titulaire d'un doctorat, marié avec une enseignante du secondaire et père de deux enfants de 15 et 18 ans) :

« Avant, on faisait vraiment du travail de fond, on travaillait sur des dossiers solides [...]. Maintenant, au lieu de rédiger des notes de 100 pages, on nous demande de faire un A4 ou un *Power Point* pour aller plus vite. On dirait que le travail de fond disparaît. Pour moi, ce n'est plus du travail de recherche, c'est du développement. C'est du travail de bureau d'études [...]. Ce n'est même plus la peine de parler de recherche. »

Ces experts considèrent également que le temps des projets entre de plus en plus en contradiction avec celui de la recherche et ne leur permet plus de se tenir à jour des dernières productions scientifiques pour approfondir leurs réflexions.

« Les délais sont réduits et on fait des études sur des périmètres de plus en plus petits avec beaucoup de court terme. On ne prend plus le temps de penser à long terme. On doit de plus en plus être réactifs sur des objets qui ne relèvent plus du tout de la recherche. C'est très très court terme maintenant. Le travail en amont, avoir des liens avec l'université, continuer à lire, publier, c'est un vrai combat. »

(Daniel, 53 ans, diplômé d'une école d'ingénieur et titulaire d'un doctorat, expert, marié, deux enfants de 16 et 21 ans)

C'est donc en réaction à un travail qui perd de son sens entre les murs de l'entreprise que ces chercheurs travaillent chez eux et prennent sur leur temps personnel. Au fond, c'est pour continuer à se sentir chercheurs, pour se tenir au fait de ce qui s'écrit dans leur domaine et être en capacité de produire des articles scientifiques reconnus dans la sphère académique, qu'ils consacrent tant de temps et d'énergie à ces activités aujourd'hui « empêchées » (CLOT, 2010) par l'organisation formelle du travail.

Il est d'ailleurs surprenant de constater qu'un certain nombre d'entre eux parlent de « travail en perruque » pour désigner les activités scientifiques qu'ils effectuent à leur domicile. Alors que l'expression renvoie classiquement à l'« utilisation de matériaux et d'outils par un travailleur, sur le lieu de travail et pendant le temps de travail, dans le but de fabriquer [à des fins personnelles] un objet en dehors de la production normale de l'entreprise » (ANTEBY, 2003, p. 453), alors que cette pratique, interdite, est souvent interprétée sinon comme une forme de résistance au travail aliéné, du moins comme une sorte de « jeu social » qui permet de s'extraire temporairement des contraintes productives (BURAWOY, 1979), dans le centre de recherche étudié, les salariés en ont un usage très différent : pour eux, elle désigne le fait de travailler, non pas sur son lieu de travail, pendant son temps de travail, mais à son domicile, sur son temps personnel, pour faire de la veille scientifique et rédiger des articles. L'usage détourné de cette expression nous paraît significatif : par le surtravail à domicile, ces chercheurs luttent pour se réappropriier leur travail et continuer à faire ce qui les anime et fait sens pour eux, ce pour quoi, au fond, ils se sont engagés dans ce métier.

Autrement dit, si ce surtravail à domicile accroît la charge de travail, il est aussi ce qui permet de tenir et de se maintenir en bonne santé, en (re)donnant du sens à un travail qui tend à en perdre dans l'enceinte de l'entreprise.

Quand le surtravail à domicile épuise

Les experts scientifiques ne sont pas les seuls chercheurs à réaliser du surtravail à domicile. Ceux qui occupent des fonctions managériales ou de coordination de projet sont eux aussi concernés ; comme nous le verrons, toutefois, ce phénomène entraîne dans ce cas des problèmes de santé.

Être contraint de finir sa journée de travail à la maison

Si les managers et les chefs de projet travaillent à leur domicile, en plus de leur journée de travail classique, c'est d'abord parce qu'ils sont, eux aussi, touchés par la dispersion au travail. Au cours d'une observation réalisée auprès de l'un d'entre eux, nous avons noté qu'en l'espace d'une matinée, il a reçu huit appels téléphoniques, une vingtaine de mails, dont sept nécessitaient une réponse immédiate, et la visite de cinq collègues, venus le solliciter pour des demandes de natures aussi diverses que la planification d'une réunion de projet, la transmission de résultats intermédiaires, la relecture d'une note technique et la mise au point d'une présentation *Power Point*. Ces sollicitations, simultanées et aux contenus divers, se traduisent par des interruptions constantes qui allongent les journées de travail et amènent les managers à effectuer chez eux, le week-end et en soirée, une partie des tâches qu'ils pensaient pouvoir accomplir dans la journée. C'est le cas de Carole, chef d'équipe de 57 ans, diplômée d'une école d'ingénieur, qui est contrainte de travailler chez elle très régulièrement en soirée, durant les week-ends et les vacances en dépit de journées de travail relativement longues et denses au bureau : elle arrive ainsi généralement à 8 h 45 le matin pour repartir à 19 heures le soir, et utilise souvent les pauses déjeuner pour travailler au calme, une fois les collègues partis à la cantine.

« Je travaille au moins une demi-journée par week-end et très souvent le soir. [...] En vacances, je me connecte tous les jours pour nettoyer mes mails. Ça me prend à peu près une heure. [...] Il y a des périodes très intenses où je vais travailler tout le week-end et tous les soirs, tous les soirs, pendant quinze jours d'affilée, jusqu'à 23 heures, minuit. [...] Ce qui se passe, c'est que je dois avoir entre cinq et dix personnes qui passent chaque heure de la journée dans mon bureau, pour que je signe un truc, pour me demander si on peut se voir demain, si je suis disponible la semaine prochaine pour une réunion, si j'ai dix minutes pour parler d'un dossier et ça dure jamais dix minutes évidemment ! C'est bien ça le problème ! Donc j'ai la tête encombrée de montagnes de trucs ! Ça m'épuise ! C'est ça aussi qui donne mal à la tête, j'ai des *Post-it* à n'en plus finir, partout, dans tous les sens, sur mon calepin, dans mon agenda, dans mon cahier, il y a des milliers de choses à faire. Donc

généralement, ce qui se passe, c'est que le soir, je quitte mon bureau en me disant que j'ai fait que 10 % de ce que je voulais faire et évidemment, je m'y remets à la maison après le dîner. »

(Carole, chef d'équipe de 57 ans, diplômée d'une école d'ingénieur, mariée à un chercheur, mère de trois enfants de 17, 20 et 22 ans)

Cette dispersion et ces interruptions permanentes exposent les travailleurs à des conditions de travail physiques et psychologiques dégradées (GOLLAC, 2004) : elles « encomrent », « épuisent » et donnent « mal à la tête » pour reprendre les termes de Carole. La maison en revanche est présentée comme un cadre de travail plus propice à la lecture et à la rédaction de certains documents stratégiques, par opposition à la temporalité, fragmentée, du bureau.

« Ce qui me frappe, c'est que pour la plupart des documents qu'on doit rédiger, un peu stratégiques, qui nécessitent quelques heures de tranquillité : une note d'opportunité pour un projet, des revues de compétences... Des choses qui demandent un peu de réfléchir... Et bien, aucune de ces notes, je les ai écrites ici. Je les ai toutes écrites à la maison. Ce n'est pas possible ici. Je n'ai jamais une demi-journée devant moi. Donc une journée, n'en parlons pas ! Là, je dois faire un truc. Je devais le faire au mois de mai, au mois de juin, avant de partir en vacances et je ne l'ai pas fait. Je ne l'ai pas fait au mois d'août et on arrive en septembre et je ne l'ai toujours pas fait ! Ça va finir que je vais me prendre un dimanche ou deux et je vais le faire à la maison. Je le sais. Je n'écris aucun document ici. Je suis débordée en permanence. Je déborde alors que je suis quelqu'un d'assez ordonné de nature, mais c'est trop ! C'est trop ! [sa voix vacille]. »

(Carole, chef d'équipe de 57 ans, diplômée d'une école d'ingénieur, mariée à un chercheur expert, mère de trois enfants de 17, 20 et 22 ans)

Enfin, alors que les experts scientifiques éprouvent du plaisir et de la satisfaction dans les activités qu'ils réalisent chez eux, pour les managers et les chefs de projet, c'est plutôt le sentiment de contrainte qui domine. Soit parce que certaines tâches demandent à être réalisées dans l'urgence comme les *reporting*, les tableaux de bord ou les mails à traiter dans la journée sous peine de retarder l'avancement des projets de recherche. Soit parce qu'ils accomplissent des tâches dont ils ne perçoivent pas la finalité, qu'ils jugent inutiles, vides de sens, ce que l'on sait source de pénibilité (BAUDELLOT, GOLLAC, 2003). C'est ce qu'illustrent les propos de Nicolas, chef d'équipe de 46 ans (diplômé d'une école d'ingénieur et titulaire d'un doctorat, marié, père de deux enfants de 13 et 15 ans) :

« Le truc insupportable, c'est de travailler à la maison pour faire des choses qu'on ne comprend pas. Donc on remplit les tableaux, on fait bêtement ce qu'on nous demande, mais on se dit que ça sert à rien. Il y a des trucs qui n'ont aucune utilité. Par exemple, là, j'ai passé deux soirées sur un dossier de système qualité... J'ai pris sur mon temps personnel, sur mon temps à moi, mais ce truc-là, ça sert à rien ! Ça sert à rien du tout ! Donc voilà, on va passer notre soirée à des trucs où on va se gratter la tête pour rien et on se demande si quelqu'un va vraiment utiliser ce qu'on a fait... »

Par contraste avec les experts scientifiques qui retrouvent du sens dans le travail réalisé à domicile, les managers et les chefs de projet, eux, ont le sentiment de perdre du temps, de perdre *leur* temps, et vivent donc bien davantage ce débordement du travail comme une contrainte.

Des configurations familiales propices au débordement du travail

À leur domicile, les managers et chefs de projet travaillent dans des conditions comparables à celles des experts : ils disposent généralement d'une pièce pour s'isoler et travailler au calme ; sont nettement moins sollicités et interrompus qu'au bureau (mails, téléphone, etc.) ; et s'avèrent globalement préservés par les membres de leur famille, qui mettent tout en œuvre pour leur faciliter la tâche.

Quand ces managers sont des hommes, ils se trouvent généralement dans des situations d'« hyperconjugalité » (NICOLE-DRANCOURT, 1989 ; COMMAILLE, 1993) où, rappelons-le, la carrière professionnelle masculine passe avant la carrière féminine et où les femmes assurent l'essentiel du travail domestique et parental. On observe en effet que leurs conjointes ont des trajectoires d'emploi discontinues : interrompant leur activité au moment des naissances, elles la reprennent ensuite à temps partiel ou y mettent définitivement un terme. Un directeur de département explique d'ailleurs qu'il ne pourrait pas s'investir autant dans son travail et y consacrer tant de temps, notamment chez lui, si sa femme ne s'était pas « sacrifiée » en arrêtant de travailler pour s'occuper de leurs trois enfants. Le week-end, par exemple, elle emmène souvent les enfants chez leurs grands-parents pour qu'il ait « la maison à lui » et puisse travailler « au calme ».

Lorsque les femmes sont concernées par le débordement du travail, les configurations familiales sont en revanche variées et donnent lieu à divers arrangements. Certaines sont entrées dans la filière managériale relativement tard, au moment où le travail parental devenait moins conséquent en raison de l'âge avancé des enfants. Celles-ci ont généralement plus de 45 ans et sont nombreuses à dire qu'elles n'auraient pas pu occuper ce poste avant, l'investissement temporel qu'il requiert leur paraissant inconciliable avec l'éducation de jeunes enfants.

La deuxième configuration observée est celle de l'hypogamie, entendue comme « le type d'union conjugale où la femme détient plus de ressources, en termes de diplômes, de statut socioprofessionnel et/ou de revenus que son conjoint » (GUICHARD-CLAUDIC *et al.*, 2008, p. 22). Cela concerne notamment une cheffe de projet de 39 ans, titulaire d'un doctorat, mariée à un agent de maîtrise au chômage reconverti en assistant maternel agréé, et une autre, diplômée d'une école d'ingénieur et titulaire d'un doctorat, en concubinage avec un technicien de niveau bac + 2. Dans ces familles, les pères prennent davantage part aux activités domestiques et parentales, ce qui facilite grandement l'investissement professionnel des mères⁶. Tel est le cas de Marie, diplômée

6. Isabelle BONI-LE GOFF (2012) montre par exemple que les consultantes qui accèdent aux postes les plus haut placés, y compris lorsqu'elles sont mères, sont celles qui appartiennent à un couple dont la configuration familiale est « inversée ».

d'une grande école d'ingénieurs, 38 ans, responsable d'une centaine de chercheurs et mère de trois enfants de 7, 14 et 16 ans. Mariée à un professeur des écoles, elle raconte comment l'implication de son mari dans la sphère domestique rend possible son (sur) investissement dans la sphère professionnelle :

« Mon mari s'est fortement impliqué dans l'éducation des enfants, et donc, à la maison, c'est lui qui fait. Nous sommes un couple à l'envers, c'est lui qui garde les enfants le mercredi, qui les amène aux activités, qui les sort le week-end, qui les fait goûter, qui prépare à manger et moi, quand je rentre et qu'il est 20 heures, je mets les pieds sous la table [rires] ! Il sait que c'est dur pour moi, que je travaille beaucoup, donc il essaie de me soulager comme il peut. Par exemple, c'est lui qui gère le gros du ménage, les réunions parents-profs, les rendez-vous chez le pédiatre, les devoirs, etc. »

Enfin, la dernière configuration familiale identifiée est celle des couples « à double carrière », où les deux conjoints occupent des postes à responsabilités. Le surtravail à domicile féminin est alors rendu possible grâce à une importante externalisation du travail domestique et parental. Les revenus du couple permettent en effet d'avoir recours à des prestataires pour l'entretien du linge et de la maison, et de cumuler plusieurs modes de garde pour leurs jeunes enfants. Par exemple, Gaëlle, cheffe d'équipe de 37 ans, diplômée d'une grande école d'ingénieur, mariée à un architecte et mère de deux enfants de 2 et 5 ans, emploie une aide ménagère trois heures par semaine, et une nourrice à domicile du lundi au vendredi de 18 heures à 20 heures. Celle-ci récupère ses enfants à la crèche et à l'accueil périscolaire, leur donne le bain et les fait dîner si bien que, quand leur mère rentre du travail, elle n'a « plus qu'à jouer un peu avec eux, les câliner, lire une histoire et les coucher ». Dans de plus rares cas, ce sont les grands-parents, et en particulier les grands-mères, qui sont sollicités. Ces dernières préparent les repas pour certains soirs de la semaine, lavent le linge ou gardent ponctuellement les enfants pour que les mères puissent travailler certains soirs ou certains week-ends.

« Le soir, j'ai des gens merveilleux qui s'occupent de mes enfants, qui sont mes parents. Ils nous rendent énormément service, ça me permet de bosser dans de bonnes conditions le week-end tout en sachant qu'on s'occupe bien de mes enfants, qu'ils sortent en forêt, qu'on s'occupe d'eux et qu'ils sont bien. Sincèrement, avec mon boulot, je sais que je ne peux pas leur en donner autant ! [...] Et là, c'est les vacances scolaires, et mes enfants sont partis quinze jours avec leurs grands-parents et ils en sont ravis. [...] Mes parents sont tous les deux retraités et ils passent un temps fou à s'occuper de mes enfants, mais ils sont très contents de s'en occuper et mes enfants aussi. Je me dis que finalement, ça marche pas si mal, et que c'est plutôt une chance d'être élevés avec quatre adultes autour d'eux. »

(Estelle, cheffe d'équipe, 40 ans, diplômée d'une école d'ingénieur et titulaire d'un doctorat, mariée à un ingénieur, mère de deux enfants de 8 et 12 ans)

En somme, si le surtravail à domicile des managers et des chefs de projet prend une telle place, c'est parce qu'ils externalisent une grande partie du travail domestique et parental auprès de leur conjoint, de leurs parents ou de prestataires qui prennent le relais sur un certain nombre de tâches et leur assurent de bonnes conditions de travail

hors-travail, au calme, sur certaines heures de la journée, le soir, le week-end et pendant les vacances.

Quand la famille ne protège pas du surinvestissement

Mais en s'ajustant ainsi au projet professionnel de ces managers, en leur permettant de s'investir autant dans leur carrière, l'environnement familial ne borne pas le travail à domicile. Loin de le contenir, de constituer une contrainte qui aide à remettre le travail « à sa place », la famille se mobilise, s'ajuste pour les délester autant que possible du travail domestique et parental et de la charge mentale qu'il nécessite : décider quand aller faire les courses, en dresser la liste, gérer les comptes ou payer les impôts. Si cet ajustement de la cellule familiale est une ressource, qui offre de bonnes conditions de travail à domicile, il contribue, dans le même temps, à exposer ces managers à des phénomènes de surinvestissement. Se soldant parfois par des problèmes de santé, ils peuvent se traduire par des signes physiques d'épuisement, comme des troubles du sommeil, de l'anxiété ou des malaises, et vont même jusqu'à entraîner des ulcères. Certains, donc, souffrent d'insomnie, font des cauchemars ou peinent à trouver le sommeil tant ils sont préoccupés par leur travail. C'est le cas d'Arnaud, directeur de département, responsable d'une centaine de chercheurs (38 ans, diplômé d'une grande école d'ingénieur, marié à une femme au foyer et père de deux enfants), qui déclare « avoir une charge de travail importante qui se répercute sur la qualité de [son] sommeil ». Il ajoute que ses nuits sont « généralement courtes », « entre deux heures et cinq ou six heures » et qu'il peine fréquemment à trouver le sommeil en raison « de tensions et de choses qui tournent dans [sa] tête ». Parfois, les troubles sont plus importants. Sabine, cheffe de projet de 44 ans, titulaire d'un doctorat, mariée à un assistant maternel et mère de deux enfants de 8 et 13 ans et Carole, cheffe d'équipe de 57 ans, diplômée d'une école d'ingénieur, mariée et mère de trois enfants de 17, 20 et 22 ans, témoignent :

« Je travaille très souvent le soir quand les enfants sont couchés. Mon mari a le temps de regarder un film ou de zapper 40 000 fois ! Je m'y mets à 20 heures et je finis vers 23 heures. À un moment, je faisais ça quasiment tous les jours mais j'ai craqué... J'ai eu un problème de santé. J'ai senti qu'il fallait que j'arrête les frais... [silence]. J'ai eu un ulcère qui est toujours là d'ailleurs et j'ai eu une chute de tension assez impressionnante, j'étais à 7. Suite à ça, j'ai été arrêtée pendant deux mois. »

« J'ai senti monter la tension pendant plusieurs mois. Et puis j'avais une grosse boule là [elle désigne son estomac]. On m'a diagnostiqué un ulcère à l'estomac [...]. J'ai eu une année très très tendue par l'organisation où je travaillais tout le temps, tout le temps, tout le temps. Ici et à la maison. Je ne faisais plus la différence [...]. J'ai eu mon ulcère à ce moment-là [...]. Cela correspond très exactement à cette période extrêmement tendue. Et j'ai aussi eu des soucis à un œil à ce moment-là. C'était à cause d'une tumeur. Elle n'était pas cancéreuse, mais j'ai dû subir une opération parce que ça causait une paralysie faciale. »

Se manifestant souvent dans la sphère hors-travail, les premiers signes physiques d'épuisement se manifestent par un manque de patience, des pertes d'attention et d'écoute, de l'irritabilité, une plus grande fatigabilité et le fait de se sentir vite débordé, saturé cognitivement. Témoin de ces premiers signes de fatigue, l'environnement familial joue alors un rôle d'alerte : il tente de « tirer la sonnette d'alarme », leur conseille de « lever le pied ». Mais dans un désir de toute puissance (AUBERT, GAULEJAC, 1991), ces managers, souvent convaincus de pouvoir repousser leurs limites, continuent à s'investir corps et âme dans leur travail jusqu'à ce que le « corps craque ».

Si l'enquête quantitative montre que femmes et hommes sont également exposés aux pathologies de surcharge, l'examen des données qualitatives révèle que les manières de vivre et de mettre en mots ces difficultés diffèrent selon le sexe. Les hommes évoquent davantage la peur que leur « corps craque sous la pression », disent que leur rythme de travail fait d'eux des « morts vivants » et soulignent « l'endurance » et la « condition physique » que requièrent leurs longues journées de travail. Ils mettent donc plutôt en cause leurs limites physiques. Cyril, manager de 34 ans, diplômé d'une grande école d'ingénieur, marié à une ingénieure et père d'un enfant de 5 ans, déclare par exemple :

« L'année dernière, j'ai eu une période de grosse surcharge. Je faisais de grosses journées et je ramenaient beaucoup de travail à la maison pour essayer de rattraper le retard accumulé pendant la journée ; mais ça a craqué. Mon corps m'a lâché. J'ai eu un lumbago très douloureux. Je ne pouvais plus bouger. »

Si certaines femmes managers tiennent le même type de discours, notamment lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, la plupart reviennent sur cette expérience en s'interrogeant sur leurs choix de carrière et les répercussions qu'ils ont eues sur leur (dés)investissement parental.

« Dans la période où j'ai eu mes problèmes de santé, je travaillais beaucoup. Je partais à 8 heures de la maison, je rentrais vers 19 heures et je retravaillais tous les soirs chez moi. Pas le week-end par contre. C'est mon mari qui prenait complètement le relais avec les enfants... Ce qui n'était pas intelligent mais bon... [silence] Parce que les enfants grandissent qu'une seule fois... donc quand ils ont trois ans, l'année d'après, c'est fini. Mon grand en a quand même beaucoup souffert. Ma petite, moins je pense. Mais mon grand me l'a fait payer... ça se passait pas bien à l'école... [silence] C'est allé assez loin... On a quand même dû le changer d'école. [...] Je pense que ma vie professionnelle fait que ma vie familiale en a pâti par contre, parce que je pense que mes enfants... un, je n'étais pas assez disponible, et deux, quand j'arrivais à la maison, j'étais complètement à cran... Je ressemblais plutôt à un petit *pitbull* vous voyez [silence]. »

(Sabine, cheffe de projet de 44 ans, titulaire d'un doctorat, mariée à un assistant maternel et mère de deux enfants de 8 et 13 ans)

Alors qu'elles pensaient avoir trouvé un équilibre satisfaisant entre leurs engagements professionnel et familial, l'apparition de troubles de santé a parfois conduit

ces femmes managers ou cheffes de projet, comme Sabine, à remettre en question leurs choix de carrière et à porter un nouveau regard sur leur équilibre travail-famille – certaines en venant même à quitter la filière managériale pour se consacrer davantage à l'éducation de leurs enfants.

En somme, malgré des situations contrastées entre les femmes et les hommes, le surtravail à domicile des managers et des chefs de projet accroît la pénibilité du travail et se caractérise par le débordement : non contenu, que ce soit par l'entreprise ou par la famille, il atteint parfois un volume tel qu'il finit par empiéter sur les temps de récupération des salariés, dont les corps finissent par lâcher. Mais la pénibilité de ce travail tient également à son contenu : constitué de tâches administratives, de coordination et de gestion effectuées dans l'urgence, pour faire face à une charge de travail qui s'accumule chaque jour davantage, il est surtout vécu comme une contrainte. À la différence du travail à domicile des experts, il n'est pas fait par plaisir, pour redonner du sens à leur travail, mais s'inscrit davantage dans un projet de carrière, sur le registre de l'épreuve : celle de faire la démonstration, à soi-même et aux autres, de sa capacité à repousser ses limites.

Le surtravail à domicile des chercheuses à temps partiel : un jeu de cache-cache

Enfin, le troisième type de surtravail à domicile concerne principalement des femmes, dont la charge de travail n'a pas évolué malgré un passage à temps partiel. Comme nous allons le voir, il n'est pas réalisé dans les mêmes conditions que celui des experts et des managers et donne lieu à une autre sorte de pénibilité, en lien avec le conflit travail-famille.

Passer à temps partiel pour s'occuper des enfants

Appartenant à des couples bi-actifs, au sein desquels les carrières féminines passent après celles des conjoints, les chercheuses concernées par ce type de débordement du travail sont à temps partiel – la plupart du temps à 28 heures par semaine réparties sur quatre jours – pour s'occuper de leur(s) enfant(s). Elles sont généralement chargées de recherche, parfois cheffes de projet de « petite » taille, et occupent très rarement des positions d'encadrement, peu compatibles avec un temps partiel (BOUFFARTIGUE, 2001 ; LAUFER, POCHIC, 2004). Par ce temps partiel censé leur libérer le mercredi, elles essaient de préserver un certain équilibre entre leurs vies familiale et professionnelle. On observe toutefois que, dans les faits, leur charge de travail n'a pas véritablement changé depuis le passage à temps partiel. Si dans certains cas, des collègues prennent le relais sur une partie de leurs activités, la plupart d'entre elles interviennent sur les mêmes projets qu'auparavant, avec des objectifs comparables et des délais inchangés.

C'est ce qu'explique Stéphanie, chargée de recherche de 37 ans, diplômée d'une école d'ingénieur et mère de deux enfants de 7 et 13 ans :

« Je suis passée à 28 heures pour pouvoir mieux gérer le travail et la maison. Mais j'ai gardé exactement les mêmes activités que quand j'étais à temps plein. Donc je me suis vite rendu compte que ma charge de travail ne tenait pas sur quatre jours. Quand je livrais quelque chose, ce n'était jamais suffisant. Il y avait toujours quelqu'un qui m'en demandait plus. Je n'en pouvais plus et puis je me suis rendu compte que ma charge de travail était la même que je fasse 35 ou 28 heures, il n'y avait aucune différence. [...] En fait, j'ai l'impression qu'on ne peut pas être chercheur à temps partiel. »

Pour essayer de faire en quatre jours ce qu'elles faisaient jusqu'alors en cinq, ces chercheuses déploient un certain nombre de stratégies pour densifier leurs journées de travail : certaines arrivent au bureau avant leurs collègues, autour de 7 heures du matin, pour travailler au calme, sans être interrompues ; d'autres prennent des pauses très courtes pour déjeuner, tentent d'optimiser leur emploi du temps, consacrent peu de temps à la sociabilité sur leur lieu de travail, quand d'autres encore renoncent à une partie de leurs congés. Malgré tout, le travail déborde ; pour faire face à leur charge de travail, elles retravaillent donc, chez elles, en parallèle de leurs activités domestiques et parentales.

Un surtravail à domicile qui se fait dans de mauvaises conditions

Si, chez les experts, les managers et certains chefs de projet, la famille tolère le surtravail à domicile et fait en sorte qu'il soit accompli dans de bonnes conditions, il en va autrement pour les chercheuses à temps partiel. Loin d'être soutenu et facilité par leurs proches, il engendre cette fois-ci des tensions au sein de la maisonnée et donne lieu à des reproches. L'une des chercheuses enquêtées raconte, par exemple, comment le fait d'allumer son ordinateur portable pour consulter ses mails pendant les vacances suscite à coup sûr des conflits avec ses enfants et son mari ; une autre détaille les raisons qui l'amènent à s'isoler dans les toilettes ou dans la salle de bains pour travailler :

« Très souvent, je me réveille en pleine nuit en me disant : "Oh, mais, je n'ai pas fait ça, il faut que je boucle ça, j'ai oublié ça, il faut que je fasse tel mail, etc." Du coup, j'ai des blocs de papier dans les toilettes et dans la salle de bains pour tout noter [rires]. Oui, parce que la maison n'est pas très grande, donc je n'ai pas de bureau. Donc la nuit, ça m'arrive souvent de tourner en rond dans les toilettes... Mon mari, lui, il trouve ça beaucoup mieux que les *post-it* sur la table de nuit. C'est lui qui m'a demandé de m'organiser comme ça. Comme ça, je ne le réveille plus quand je griffonne en pleine nuit et puis... Ça commençait à l'agacer de se réveiller au milieu de mes documents et de trouver des crayons dans le lit. Alors un jour, il m'a dit : "C'est bon, je ne suis pas marié avec ton travail, donc je ne veux plus voir tes papiers, tu t'organises autrement." Et c'est comme ça que j'ai commencé à bosser aux toilettes ! [rires] »

(Claire, chargée de recherche de 41 ans, diplômée d'une école d'ingénieur et titulaire d'un doctorat, mariée à un kinésithérapeute, mère de deux enfants de 4 et 7 ans)

Tirillées entre le désir de tenir leurs engagements professionnels et celui de satisfaire leurs proches « agacés » de les voir travailler à la maison, elles ont tendance, pour éviter de telles tensions, à dissimuler le travail qu'elles effectuent en dehors de l'entreprise. Par exemple, il arrive à Laurence, cheffe de projet de 51 ans, titulaire d'un doctorat, mariée à un cadre d'entreprise et mère de deux enfants de 19 et 22 ans, de trouver des prétextes durant le week-end pour quitter la maison et travailler à l'insu de son mari :

« Mon mari, ça l'agace profondément de me voir bosser à la maison. Il ne supporte pas. Il a vraiment du mal avec ça. Les filles, ça les gêne moins. Des fois, je les prends un peu comme complices, je leur dis [rires] : "Ne dites pas à papa que j'ai travaillé !" [rires] Donc on en rigole un peu ! Par exemple, le truc idiot, je vais conduire une de mes filles à l'auto-école pour ses cours de code, et au lieu de rentrer à la maison, je vais dire à mon mari que j'ai pris un café en l'attendant, alors qu'en fait, j'en ai profité pour bosser dans la voiture. Donc pendant ce temps, je suis avec l'ordi dans la voiture, j'avance un peu. »

Au-delà de ces stratégies d'invisibilisation, on observe que le surtravail de ces chercheuses se loge dans les pores de leur vie familiale : elles travaillent pendant les siestes des enfants, durant leurs activités culturelles et sportives, rédigent une ou deux diapositives *Power Point* en attendant qu'ils terminent leurs devoirs, ou répondent à des mails pendant qu'un plat est au four. Comme les enseignants étudiés par Julie JARTY (2011), elles travaillent donc non seulement durant des périodes plus courtes et plus nombreuses que leurs homologues masculins, mais dans un espace moins cloisonné que les autres chercheurs. N'ayant pas de « chambre à soi » (WOOLF, 2001 [1929]), elles s'installent généralement dans le salon pour travailler tout en surveillant leurs enfants ou en accomplissant des tâches ménagères. Leur environnement de travail à la maison est alors exposé au bruit et aux sollicitations des enfants et donne lieu à un surtravail à domicile dispersé et en quelque sorte « empêché » (CLOT, 2010) par le travail domestique et parental.

« Je n'ai pas de bureau pour travailler. Je me mets dans le salon. Quand les enfants dorment, j'arrive très bien à le faire. Quand ils sont réveillés, c'est plus compliqué, parce qu'ils ont besoin d'attention et moi, j'ai besoin de concentration. Donc pour faire des mails simples, qui ne demandent pas trop de concentration, ça va. Mais quand ce sont des choses plus compliquées, ce n'est pas évident... »

(Céline, chargée de recherche de 36 ans, titulaire d'un doctorat, mariée à un cadre, mère de deux enfants de 2 et 6 ans)

Enfin, soucieuses de ne pas empiéter sur les temps familiaux, certaines chercheuses travaillent à contretemps des rythmes dominants de la vie sociale : tard le soir ou tôt le matin, quand tout le monde dort. Lorsque le surtravail à domicile est régulièrement réalisé sur les temps de repos et de récupération, il entraîne des phénomènes d'épuisement et de fatigue. C'est ce que relate Marion, chercheuse de 39 ans, diplômée d'une école d'ingénieur, mariée à un manager et mère de deux enfants de 4 et 7 ans :

« Le soir, je m'occupe de mes enfants, donc quand je travaille, c'est quand ils sont couchés et comme ils ont des problèmes de sommeil, des fois je dois attendre 22 heures, que tout le monde soit endormi. Parfois, je dois encore attendre une heure, parce que je passe du temps avec mon mari et ensuite seulement, je commence à bosser. Donc souvent, c'est entre 11 heures du soir et 1 heure du matin. Donc, au début de la semaine, ça va, on est motivé et puis après [rires], après ça devient compliqué ! [...] Donc, ça va un soir, deux soirs, trois soirs... et après, je sens que je ne tiens plus, que je n'ai plus de forces, que je puise vraiment dans mes réserves. »

En travaillant de manière dispersée, saccadée, invisibilisée et à contretemps de la vie sociale et familiale, sur des temps de récupération, ces chercheuses se trouvent donc exposées à de mauvaises conditions de travail hors-travail.

L'épuisant et insoluble conflit travail-famille

En plus de travailler dans de mauvaises conditions chez elles, ce qui est en soi un facteur de pénibilité, ces chercheuses doivent faire face à un surtravail à domicile qui se cumule à un travail domestique et parental important. Courant après le temps, la plupart d'entre elles manifestent alors des signes de fatigue, aussi bien sur le plan physique que moral. Lors des périodes très chargées, certaines connaissent même des problèmes de santé plus sévères, pouvant se solder par des arrêts maladie. Leur surtravail à domicile a alors ceci de pénible qu'il épuise⁷ et occasionne une double culpabilité : à l'égard des collègues et des supérieurs hiérarchiques, avec l'impression de ne pas parvenir à faire face à la charge de travail ; et à l'égard de la famille, avec le sentiment de ne pas être suffisamment présentes et disponibles pour leur conjoint et leurs enfants. C'est ce qu'explique Stéphanie (37 ans, diplômée d'une école d'ingénieur et mère de deux enfants de 7 et 13 ans) :

« Je culpabilise de ne pas pouvoir faire tout ce qu'on me demande au boulot... et je culpabilise aussi à la maison de bosser le mercredi alors que je devrais m'occuper de mes enfants... c'était pourtant l'objectif en passant à 28 heures... »

En somme, la pénibilité du surtravail à domicile de ces chercheuses tient non seulement à son volume, mais aussi à son caractère invisible. Non reconnu par leurs supérieurs, qui ne prennent pas la mesure du travail effectué en débordement, mais aussi par la famille, à qui elles en dissimulent l'ampleur, ce surtravail et les efforts qu'il nécessite peuvent alors perdre de leur sens et amener les chercheuses à douter de leur capacité à tenir leurs engagements professionnels et familiaux.



7. Il révèle ce que Cécile GUILLAUME (2006) nomme les limites physiques de ce co-investissement dans les sphères familiale et professionnelle.

En opposant classiquement le travail à la famille et l'entreprise à la maison, certaines catégories d'analyse empêchent, par bien des aspects, de penser l'intrication des sphères professionnelle et privée et ses effets sur la santé des salariés (BERCOT, 2014 et 2015). En interrogeant la pénibilité du travail quand ce dernier franchit les murs de l'entreprise et s'invite à la maison, le soir, le week-end et pendant les vacances, il s'agissait donc d'opérer un pas de côté. Quels enseignements peut-on en tirer ?

D'abord, que ce surtravail à domicile revêt différentes formes et produit des effets variés sur la santé des chercheurs selon le genre et le poste occupé. Pour certains, en particulier parmi les experts scientifiques, il joue un rôle positif en redonnant du sens à un travail qui tend à en perdre dans l'enceinte de l'entreprise. S'il alourdit la charge de travail, il est donc, aussi et paradoxalement, ce qui permet de tenir et de se maintenir en bonne santé. Pour d'autres, en revanche, il expose aux « pathologies de surcharge » (DEJOURS, 2006, pp. 125-127). C'est notamment le cas de managers dont la famille, en leur offrant de bonnes conditions de travail hors-travail, les expose dans le même temps à des phénomènes de surinvestissement. C'est également le cas des femmes passées à temps partiel, dont le surtravail à domicile se cumule à une charge de travail domestique et parentale conséquente. Invisible dans la famille comme dans l'entreprise, leur surcharge est alors d'autant plus pénible qu'elle n'est pas reconnue et les amène à avoir le sentiment de ne pas être à la hauteur des attentes de leurs environnements familial et professionnel.

Le deuxième enseignement de cet article est que la pénibilité du surtravail à domicile demande à être appréhendée autrement que sous le seul angle du nombre d'heures supplémentaires effectuées. Comme le montrent les cas étudiés, à volumes comparables, ce surtravail donne lieu à des effets sur la santé très différents selon le contenu des tâches, les raisons pour lesquelles il est réalisé et le sens que les salariés lui confèrent.

Enfin, troisième enseignement : les conditions de travail à domicile nécessitent une grille de lecture spécifique. Effectué au sein de la maisonnée, sur des temps qui lui sont socialement non-dédiés, ce surtravail est encadré par des « acteurs » et un ensemble de contraintes temporelles et spatiales spécifiques, qui demandent à être appréhendés à partir des configurations conjugales et parentales des salariés. Si ces dernières s'avèrent déterminantes pour saisir les trajectoires d'emploi et les carrières féminines et masculines (MARUANI, 2000 ; MARRY, 2004 ; POCHIC, 2005 ; LAUFER, 2014), elles le sont donc également pour comprendre le surtravail à domicile, son ampleur et ses conditions d'exécution.

À l'heure où les technologies de l'information et de la communication se développent à une vitesse exponentielle, où les salariés sont de plus en plus enjointés à rester connectés, partout, tout le temps, le travail tend chaque jour un peu plus à déborder de l'entreprise pour se nicher dans les pores de la vie hors-travail, au sein même de la maisonnée. Loin d'être marginal, ni propre à la population étudiée, ce phénomène, qui risque de continuer à s'accroître dans les années à venir, invite à reprendre à nouveaux frais le débat sur la centralité du travail (GORZ, 1988 ; MÉDA, 1995 ; RIFKIN, 1996). Car, quand les salariés ne parviennent plus à contenir le travail, pour le maintenir à sa

place, à côté d'autres activités sociales non moins essentielles à leur accomplissement personnel, c'est en fin de compte la famille qui, comme on l'a vu, constitue le dernier rempart au débordement du travail. Sans prise de conscience du caractère pathogène que comporte ce débordement, il n'est toutefois pas exclu que la famille cède à son tour, sous le poids des injonctions managériales à se dépasser (AUBERT, GAULEJAC, 1991), pour aller toujours « plus vite, plus haut, plus fort » (GOLLAC, VOLKOFF, 1996), et qu'elle finisse, elle aussi, par être déstructurée, recomposée et, en quelque sorte, « modernisée » (LINHART, 1994) par le mouvement général – et, à certains égards, inquiétant (ROSA, 2010) – d'accélération des rythmes de la vie sociale.

BIBLIOGRAPHIE

- ANTEBY M. (2003), « La “perruque” en usine : approche d'une pratique marginale, illégale et fuyante », *Sociologie du travail*, vol. 45, n° 4, pp. 453-471.
- AUBERT N., GAULEJAC (DE) V. (1991), *Le Coût de l'excellence*, Paris, Seuil.
- BAUDELOT C., ESTABLET R. (1992), *Allez les filles !*, Paris, Seuil.
- BAUDELOT C., GOLLAC M. (2003), *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.
- BEAUD S., PIALOUX M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- BENQUET M., MARICHALAR P., MARTIN E. (2010), « Responsabilités en souffrance. Les conflits autour de la souffrance psychique des salariés d'EDF-GDF (1985-2008) », *Sociétés contemporaines*, n° 79, pp. 121-143.
- BERCOT R. (dir.) (2014), *La Santé au travail au prisme du genre : épistémologie, enquêtes et perspectives internationales*, Toulouse, Octarès.
- BERCOT R. (dir.) (2015), *Le Genre du mal-être au travail*, Toulouse, Octarès.
- BIGI M., COUSIN O., MÉDA D., SIBAUD L., WIEVIORKA M. (2015), *Travailler au XXI^e siècle. Des salariés en quête de reconnaissance*, Paris, Robert Laffont.
- BITTMAN M., BROWN J. E., WAJCMAN J. (2009), “The Mobile Phone, Perpetual Contact and Time Pressure”, *Work, Employment and Society*, vol. 23, n° 4, pp. 464-480.
- BOLTANSKI L. (1982), *Les Cadres, la formation d'un groupe social*, Paris, Éditions de Minuit.
- BONI-LE GOFF I. (2012), « Ni homme, ni femme, mais un consultant. Régimes de genre dans l'espace du conseil en management », *Travail et Emploi*, n° 132, pp. 21-34.
- BORZEIX A., MARUANI M. (1982), *Le Temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Éditions Syros.
- BOUFFARTIGUE P. (2001), *Les Cadres. Fin d'une figure sociale*, Paris, La Dispute.

- BOUFFARTIGUE P., BOCCHINO M. (1998), « Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 74, pp. 37-50.
- BURAWOY M. (1979), *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press.
- CLÉACH O., METZGER J.-L. (2004), « Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités », *Sociologie du travail*, vol. 46, n° 4, pp. 433-450.
- CLOT Y. (2010), *Le Travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte.
- COMMAILLE J. (1993), *Les Stratégies des femmes. Travail, famille et politiques*, Paris, La Découverte.
- COUTROT T. (2004), « Le télétravail en France : 2 % de salariés le pratiquent à domicile, 5 % de façon nomade », *Premières informations, premières synthèses*, Paris, Dares, n° 51-3.
- CULTIAUX J. (2013), « L'argument de la "modernisation" dans la transformation des entreprises publiques : l'exemple de Belgacom », *La Nouvelle Revue du travail*, n° 2 ; en ligne : <https://nrt.revues.org/875>, consulté le 10 mars 2017.
- DANY F., LIVIAN Y.- F. (2002), *La Nouvelle Gestion des cadres*, 2^e éd., Paris, Vuibert.
- DATCHARY C. (2011), *La Dispersion au travail*, Toulouse, Octarès.
- DEJOURS C. (1998), *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil.
- DEJOURS C. (2006), « Aliénation et clinique du travail », *Actuel Marx*, n° 39, pp. 123-144.
- DUXBURY L., HIGGINS C., SMART R., STEVENSON M. (2014), "Mobile Technology and Boundary Permeability", *British Journal of Management*, vol. 25, n° 3, pp. 570-588.
- GENIN É. (2012), « Performance et débordement du travail sur la vie personnelle. Les enseignements d'une étude menée auprès de cadres en France », in Tremblay D.-G. (dir.), *Performance organisationnelle et temps sociaux*, Québec, Presses universitaires du Québec, pp. 81-101.
- GOLLAC M. (2004), « Le travail pour le meilleur et pour le pire : à partir de l'enquête *Travail et modes de vie* de l'Insee et du laboratoire de sciences sociales de l'ENS », *Informations sociales*, n° 114, pp. 84-95.
- GOLLAC M. (2013), « L'évolution de l'intérêt envers les risques psychosociaux », Communication au colloque international Comparisk 2013 *Approche comparée des risques psychosociaux au travail – Démarche française et systèmes étrangers (Europe du Sud et du Nord, Canada/ Québec, Japon)*, 16-17-18 janvier.
- GOLLAC M., BODIER M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Paris, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé ; en ligne : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/114000201.pdf>, consulté le 9 mars 2017.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (1996), « Citius, Altius, Fortius. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 114, n° 1, pp. 54-67.

GORZ A. (1988), *Métamorphoses du travail, quête du sens : critique de la raison économique*, Paris, Galilée.

GOUSSARD L. (2011), *L'Organisation par projet. Enquête dans deux établissements des industries automobile et aéronautique*, Thèse de doctorat en sociologie, Université d'Évry.

GOUSSARD L., TIFFON G. (2013), « Travailler en projets dans la R & D. Contraintes temporelles et transformations du travail de recherche », *Temporalités*, n° 18 ; en ligne : <https://temporalites.revues.org/2578>, consulté le 10 mars 2017.

GUICHARD-CLAUDIC Y., KERGOAT D., VILBROD A. (dir.) (2008), *L'Inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

GUILLAUME C. (2006), « Formes de socialisation professionnelles féminines au prisme du temps partiel choisi », in Flahaut É. (dir.), *L'Insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 157-166.

GUILLAUME C., POCHIC S. (2007), « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », *Travail, genre et sociétés*, n° 17, pp. 79-103.

GUILLAUME C., POCHIC S. (2009), « Des discours sur la conciliation en tension avec les normes de carrière. L'exemple des cadres d'entreprise », in Nicole-Drancourt C. (dir.), *Conciliation travail-famille : attention travaux*, Paris, L'Harmattan, pp. 111-123.

JARTY J. (2011), « Le travail invisible des enseignants "hors les murs" », *Ethnographiques.org*, n° 23 ; en ligne : <http://www.ethnographiques.org/2011/Jarty>, consulté le 10 mars 2017.

KARVAR A., ROUBAN L. (dir.) (2004), *Les Cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte.

LALLEMENT M. (1990), *Des PME en chambre. Travail et travailleurs à domicile d'hier et d'aujourd'hui*, Paris, L'Harmattan.

LAUFER J. (1982), *La Féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Paris, Flammarion.

LAUFER J. (2014), *L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, Paris, La Découverte.

LAUFER J., POCHIC S. (2004), « Carrières au féminin et au masculin », in Karvar A., Rouban L. (dir.), *Les Cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte, pp. 147-168.

LE DOUARIN L. (2007), « 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*, n° 140, pp. 101-132.

LINHART D. (1994), *La Modernisation des entreprises*, Paris, La Découverte.

LIVIAN Y.-F. (dir.) (2006), *Être cadre, quel travail ?*, Lyon, Anact.

MARRY C. (2004), *Les Femmes ingénieures. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin.

MARRY C., JONAS I. (2005), « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés*, n° 14, pp. 69-88.

MARUANI M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.

- MARUANI M., REYNAUD E. (1993), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- MÉDA D. (1995), *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- MEYNAUD H.-Y. (1996), *Les Sciences sociales et l'entreprise. Cinquante ans de recherches à EDF*, Paris, La Découverte.
- MIDDLETON C. A., CUKIER W. (2006), "Is Mobile Email Fonctional or Dysfonctional? Two Perspectives on Mobile Email Usage", *European Journal of Information Systems*, vol. 15, n° 3, pp. 252-260.
- MOLINIER P. (2010), « Apprendre des aides-soignantes », *Gérontologie et société*, n° 133, pp. 133-144.
- MONCHATRE S. (1997), « Les déroulements de carrières en entreprise : variations sur le thème de l'anticipation. Le cas des techniciens et des cadres », *Sociologie du travail*, vol. 40, n° 1, pp. 21-41.
- MONCHATRE S. (2005), « Accès au statut cadre en cours de vie professionnelle : politiques d'entreprise et pratiques individuelles », *Cahiers du GDR Cadres*, n° 9, pp. 1-16.
- NICOLE-DRANCOURT C. (1989), « Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue française de sociologie*, vol. XXX, n° 1, pp. 57-80.
- POCHIC S. (2004), « Le manager et l'expert : des figures imposées ? », in Karvar A., Rouban L. (dir.), *Les Cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte, pp. 169-196.
- POCHIC S. (2005), « Faire carrière : l'apport d'une approche en termes de genre », *Formation Emploi*, n° 91, pp. 75-93.
- RIFKIN J. (1996), *La Fin du travail*, Paris, La Découverte.
- ROSA H. (2010), *Accélération. Une critique sociale du temps*, Paris, La Découverte.
- ROT G. (2006), *Sociologie de l'atelier. Renault, le travail ouvrier et le sociologue*, Toulouse, Octarès.
- SIBAUD L. (2013), *Les Musiciens de variété à l'épreuve de l'intermittence. Des précarités maîtrisées ?*, Paris, L'Harmattan.
- TIXIER P.-E. (dir.) (2002), *Du Monopole au marché. Les stratégies de modernisation des entreprises publiques*, Paris, La Découverte.
- TREMBLAY D.-G., CHEVRIER C., DI LORETO M. (2006), « Le télétravail à domicile : meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée ? », *Revue interventions économiques*, n° 34 ; en ligne : <https://interventionseconomiques.revues.org/689>, consulté le 10 mars 2017.
- WOOLF V. (2001 [1929]), *Une Chambre à soi*, Paris, Éditions 10/18.