

ENGAGEMENTS FAMILIAUX ET PROFESSIONNELS : FORMES PARTICULIÈRES D'UNE NÉGOCIATION CONJOINTE

Benjamin SACCOMANNO

En juillet 2014, un dossier de la revue *Santé et travail* soulignait à quel point l'équilibre entre les temps privé et professionnel était une condition *sine qua non* de réalisation de soi. La recherche d'une juste articulation des temporalités apparaît comme un objectif typique de nos sociétés modernes aux emplois du temps morcelés et aux récurrentes reconfigurations qui jalonnent le cours des carrières et de la vie privée. Parvenir à une « juste formule » signifie négocier ses engagements pour mettre en place les conditions favorables à la réalisation de projets à l'intérieur de chaque sphère d'existence. Ceci implique donc de réfléchir à l'espace que l'on souhaite accorder aux différentes sphères de notre vie sociale et, partant, de délimiter des frontières entre elles. En effet, entre la disponibilité professionnelle et l'ancrage dans les relations familiales peuvent naître des tensions dont l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail (2013) soulignait le nécessaire encadrement par des dispositifs, dans la perspective des politiques européennes d'égalité hommes – femmes (Silvera, 2010). Du point de vue des individus, cette question est donc centrale dans l'organisation du quotidien car elle met en évidence à la fois les différents engagements de chacun mais aussi les relations avec les autres membres du foyer. Lorsque le cours des trajectoires connaît des remaniements, la mise en relation de ces éléments peut alors s'en trouver reconfigurée, ce qui met alors en exergue les modèles de négociation en œuvre pour mettre en place les conditions d'une articulation temporelle que les individus estimeront adéquate à leur situation.

Cet article traite d'engagements individuels dans la sphère professionnelle dont la mise en œuvre interroge les formes d'arrangements dans la sphère privée. Nous avons interrogé 44 adultes inscrits dans un programme de formation qualifiante se déroulant à temps plein sur une année. En termes de temporalités, ces engagements occupent donc la place d'une activité professionnelle. Ils demandent parfois de quitter le domicile personnel durant toute la semaine pour s'installer dans les logements du centre de formation. Par ailleurs, l'autonomie attendue des publics de ces formations passe notamment par une exigence de travail personnel en dehors des cours, pouvant empiéter sur les temps périphériques à l'apprentissage. Enfin, être stagiaire induit de passer plusieurs périodes en entreprises dont les choix vont impliquer de nouveaux arrangements spatio-temporels. En résumé, les engagements étudiés requièrent une adaptation temporaire de l'emploi du temps du foyer et leur mise en œuvre fait suite à des négociations dans la sphère privée sur lesquelles nous allons nous pencher. Ces négociations se déroulent dans des contextes différents dont nous allons tenter de mettre en avant les déterminants. L'hypothèse de travail est alors que les ambitions professionnelles sont les produits de ces négociations, c'est-à-dire le projet poursuivi, les finalités identitaires et les conditions d'investissement que les individus estiment être réalistes. Nous verrons ainsi que le « juste équilibre » peut prendre différentes formes que révèlent les négociations opérées.

Après avoir présenté le corpus et la méthode d'enquête, nous verrons que le croisement des dimensions de la négociation et des temporalités offre l'avantage d'éclairer les identités sociales que les individus composent lorsqu'ils négocient l'articulation temporelle des différentes sphères de leur existence. Nous entrerons ensuite dans les résultats dont la présentation sera organisée pour restituer les différentes formes d'équilibre possibles entre les sphères privée et professionnelle.

Encadré 1 : Terrain et constitution du corpus

Le corpus de 44 adultes a été constitué de juin 2008 à septembre 2009. La passation des entretiens s'est déroulée sur plus d'une année car l'acceptation n'était pas toujours aisée de la part des stagiaires occupés à temps plein par leur formation. L'enquête reposait sur une proposition à la direction de l'AFPA. L'accord obtenu a permis une liberté de circulation et de prise de contact avec les formateurs et stagiaires. En contrepartie, ont été intégrées les sections de maintenance industrielle qui, aux yeux de la direction, présentaient un remplissage insuffisant au regard de la demande de travail sur le marché. L'accès libre au terrain fut une condition *sine qua non* pour mener des entretiens, néanmoins il n'assurait pas l'accès aux données, aucune obligation n'étant adressée aux stagiaires. L'entente avec l'organisme m'a donc d'abord permis de négocier avec les formateurs de présenter ma démarche devant leur groupe une première fois. Mais cela ne fut pas suffisant et il a fallu ensuite multiplier les occasions de me rendre dans les centres de formation ce qui m'a permis d'entrer en contact avec d'autres formateurs et, aussi parfois directement, des stagiaires de l'industrie (automatique et informatique industrielle), du bâtiment (Technicien d'études bâtiment en dessin de projet, Technicien supérieur bâtiment en économie de la construction), du tertiaire de service en informatique (Concepteur Développeur en Système Électronique, Concepteur Développeur en Informatique, Technicien supérieur en gestion de réseau informatique) et du social (Conseiller en insertion professionnelle) et enfin de la mécanique (Mécanicien motocycles).

L'accord des formateurs pour effectuer des séquences d'observation lors des temps de formation a facilité certaines prises de contact et de « briser la glace » en entamant des discussions avec une ou plusieurs personnes et, ainsi, convaincre de premiers « volontaires ». Ces derniers constituèrent alors un appui à ce que Daniel Bertaux (1997) qualifie d'« effet boule de neige » dans l'ouverture d'un terrain. L'intérêt généralement prêté à ma démarche – celle d'un jeune doctorant curieux de comprendre comment ils percevaient leur propre démarche professionnelle – ne suffisait à lui seul à obtenir cette confiance que permet l'interconnaissance avec les autres individus partageant la même situation : « *X a été un peu le cobaye si tu veux. On savait pas trop à quoi ça allait ressembler et puis il nous a raconté, alors je me suis dis ok¹* » » confia un stagiaire à la fin de l'entretien. Ce gain progressif et cumulatif de confiance fut le principal appui à la constitution du corpus. Il répond également à la question d'un possible biais selon lequel le corpus ne serait composé que des stagiaires les plus « coopératifs ». Trois à quatre temps d'échange différents étaient en général nécessaires pour obtenir l'accord d'un stagiaire et tenter de fixer un rendez-vous (plusieurs fois reportés avec certains, voire annulés avec d'autres). Tout d'abord, les présentations collectives de l'enquête puis les échanges interindividuels ont permis de lever le doute quant à une assimilation de la recherche à une commande émanant de la direction de l'AFPA. La règle d'anonymat aida ensuite à réduire les craintes de certains indécis. La plus grande contrainte fut au final celle de l'emploi du temps de ces adultes, engagés 35 heures par semaine, auxquelles il faut ajouter le travail personnel à fournir et les responsabilités d'ordre privée (certains travaillant même le week-end). Les périodes de stage voyaient quant à elles une part conséquente des effectifs quitter la région durant plusieurs semaines. C'est alors une entière disponibilité au terrain qui a permis de mener ces 44 entretiens au sein de différentes filières, en se pliant aux exigences horaires, géographiques et matérielles des stagiaires. Le recueil de données s'est ainsi fait progressivement, entre opportunités issues du terrain et souci de construire un corpus ne trahissant pas la morphologie de la population des stagiaires AFPA dans la région de mon enquête².

¹ J'ai pu mesurer cet effet face à un autre stagiaire que je trouvai en pleurs au moment de notre rendez-vous et à qui je proposai de reporter. Ses larmes faisaient suite à une brimade de la part de son formateur qui l'avait fait vaciller moralement. Un autre stagiaire interrogé auparavant lui dit alors « *Une fois calmé, tu devrais faire l'entretien, ça va te faire du bien. Tu vas voir : ça va te rappeler pourquoi t'es là* ».

² Parmi l'ensemble des stagiaires AFPA en Midi-Pyrénées, la distribution sexuée révèle une forte majorité d'hommes (70 % en 2009 ; 76 % en 2010). Bien que nous ayons souhaité équilibrer, autant que possible, cette répartition, le faible nombre de

1. TERRAIN ET MÉTHODE

L'âge moyen du corpus est de 32 ans et 5 mois. Cette valeur ne rend pas assez compte de la très forte polarisation des individus interrogés en deçà de 35 ans comme le montre le tableau ci-dessous :

CLASSES D'ÂGE	NB	Dont femmes	Dont hommes
< 26 ans	10	3	7
[26 à 30 ans[12	2	10
[30 à 35 ans[10	1	9
[35 à 40 ans[1	0	1
[40 à 50 ans[8	2	6
[50 à 60 ans[3	1	2
Total	44	9	35

Cette répartition nous procure une information importante pour aborder la question des arrangements entre sphères d'existence. Si les âges de la vie renvoient à des constructions collectives marquant les étapes de la construction de soi (Élias, 1996 ; Pronovost, 1996), l'ordonnement, le vécu et les significations de ces étapes peuvent varier d'une génération à l'autre. Nous pensons particulièrement à l'entrée dans la parentalité qui ne cesse de reculer depuis plusieurs générations. En France en 2010, les femmes ont en moyenne leur premier enfant un peu après 28 ans et les hommes aux alentours de 33 ans, tendance accentuée dans les zones les plus urbanisées. Depuis longtemps, l'arrivée du premier enfant apparaît comme l'un des principaux moments clés des ajustements entre sphères d'existence (Pailhé et Solaz, 2009). Nous retrouvons cette tendance dans notre corpus : un seul stagiaire de moins de trente ans est parent. Qu'elle soit avérée ou en projet, la question de la parentalité va nous éclairer sur les conceptions en matière d'articulation des temporalités que les individus envisagent ou ont mis en place.

Cette considération par les multiples formes de parcours de vie relatifs à différentes générations nous apparaît par ailleurs féconde pour interroger les variables du sexe et de la classe sociale qui sont particulièrement heuristiques de rapports différenciés aux temporalités (Dubar, 2004). La taille de notre corpus qualitatif interdit toute prétention à généraliser à l'échelle d'une société donnée pour nous orienter plutôt vers l'exploration de configurations récurrentes observées. Concernant le genre, on sait que l'accès massif des femmes au marché du travail et la remise en cause du modèle taylorien – fordien ont rendu réalisables de nouvelles aspirations chez les femmes – de carrière notamment – sans que toutefois ne se mettent en place les mêmes conditions de réalisation que chez les hommes. La conduite conjointe des trajectoires d'épouse, de mère et de professionnelle reste plus compliquée que leur pendant masculin. Les inégalités en termes de recrutement pour des postes à responsabilité et de progression de carrière entraînent par exemple plus fréquemment des parcours alternant pauses et reprises d'activités chez les femmes, alors que les temporalités institutionnelles légitiment la

femmes est à imputer aux filières accessibles à notre investigation. Le domaine des techniques du tertiaire (secrétariat, bureautique, gestion, comptabilité, etc.) concentre la plus forte part de femmes, mais nous n'avons pu réussir à y avoir accès. Toutefois, la majorité des formations de techniques du tertiaire relève des niveaux IV et V, regroupant des niveaux de qualification initiaux présentant une hétérogénéité moindre. C'est aussi dans ces sections que l'on constate les plus fortes probabilités de changements d'orientation en cours d'accompagnement, voire d'abandon de projet (Source : AFPA, Organisme Régional des métiers PACA, 2009). Cette hausse des taux d'abandon nous a paru accroître la potentialité de rencontrer des engagements en formation dont la portée et le sens vis-à-vis des trajectoires seraient moins stabilisés. Enfin, les entretiens ont été organisés sur un mode volontaire, nous avons veillé à interroger un maximum de femmes au sein des filières retenues pour l'enquête.

continuité des carrières masculines. Bien que loin d'être abouties, ces évolutions ont été vécues directement par les générations entrées avant les années 1970 sur le marché du travail, quand les suivantes ont pu être socialisées à de nouvelles normes en la matière. Concernant l'origine sociale, notre travail ne peut mettre de côté l'espace social dans lequel nous avons recueilli nos données. À la différence des institutions de formation initiale qui perpétuent dans une certaine mesure des fonctions de sélection et de différenciation sociale, le terrain des formations qualifiantes pour adultes regroupe des individus partageant plus le souhait d'opérer une modification du cours de leur trajectoire qu'une certaine appartenance sociale, bien que des effets antérieurs de différenciation puissent se reporter aujourd'hui et accroître la probabilité de suivre une formation chez ceux qui n'ont pu bénéficier d'une capitalisation de leurs origines sociales. Le propos de ces formations est souvent de restaurer ce que le passage par l'école n'est parvenu à réaliser, comme un projet d'ascension sociale. Mais s'y retrouvent aussi des individus qui cherchent à ouvrir un nouveau chapitre de leur trajectoire, voire à utiliser le dispositif pour initier une progression dans un secteur qu'ils ont déjà expérimenté. La variable de l'origine sociale ne peut donc faire sens ici qu'en articulation avec les effets des trajectoires et des positions qu'ils ont pu ou voulu occuper jusque-là.

Encadré 2 : Niveaux de diplôme à l'entrée et origine sociale

Concernant les profils des adultes interrogés, 42 étaient demandeurs d'emploi (répartis de façon équilibrée entre une mise au chômage « stratégique » pour financer le projet de formation ; une sortie de période alternant contrats courts et chômage ; et une situation de chômage « subi ») et 2 bénéficiaient d'un congé individuel de formation.

En termes de diplômes, la moitié possède un niveau Bac, général (14) ou technologique (8). Près d'un tiers sont diplômés du supérieur (4 à Bac+2 ; 4 à Bac+3 ; 6 à Bac+5 et au-delà). Moins d'un cinquième possèdent un niveau inférieur au Bac (4 sans diplôme, 2 avec un CAP et 2 avec un BEP). On relève que ces derniers se concentrent majoritairement dans les filières industrielles. Les diplômés d'un niveau Bac se répartissent plus équitablement entre les filières avec néanmoins une majorité dans l'industrie, puis de façon à peu près équivalente entre le tertiaire de service et le bâtiment. Quant aux diplômés du supérieur, plus de la moitié se positionnent dans des formations du tertiaire. D'un point de vue général, le passage par l'AFPA produirait, pour les plus faiblement diplômés, une hausse du niveau de qualification. On note par exemple que plus d'un tiers des niveaux inférieurs au bac sont engagés sur des formations à niveau III, c'est-à-dire correspondant à Bac+2.

Près d'un tiers des stagiaires sont issus de milieux ouvriers, employés ou agriculteurs (non exploitants). Ce sont presque les trois quarts d'entre eux qui sont inscrits dans des formations à niveau IV, selon une répartition quasi équivalente entre industrie et bâtiment. Un deuxième regroupement suivant les origines sociales concerne presque la moitié des adultes rencontrés, issus des catégories d'artisans, de commerçants et de professions intermédiaires. Ceux-ci sont très représentés dans les formations de niveau III, et une moitié de ce sous-effectif se dirige vers des emplois du tertiaire. Ils se distribuent par ailleurs plus fréquemment dans les filières liées au bâtiment qu'à l'industrie. Dans cette sous-catégorie se trouvent regroupés deux tiers des femmes interrogées. La répartition des hommes est quant à elle plus homogène entre ces trois regroupements effectués. Enfin, c'est un cinquième des stagiaires rencontrés qui proviennent de familles dont le chef de foyer était cadre, chef d'entreprise, ou occupait une profession intellectuelle supérieure. Ils se retrouvent très généralement dans les formations de niveau III ou liées à l'industrie. Parallèlement, nous relevons, les concernant, une très faible présence au sein des formations relevant du tertiaire de service.

2. LA NÉGOCIATION DES ENGAGEMENTS RÉVÉLATRICE DE LA MISE EN RELATION DES SPHÈRES SOCIALES D'EXISTENCE

L'étude des engagements en formation que nous proposons s'occupe donc d'en examiner les négociations préalables qui éclairent le poids des variables de genre, d'origine sociale et de génération, du point de vue des effets de ces dernières sur le regard porté sur les trajectoires passées et les ambitions que les individus interrogés estiment acceptables dans la configuration actuelle de leur foyer. Notre propos est de dégager différents modèles d'arrangements temporels que nous avons repérés à partir de ces négociations. Ces modèles ont été obtenus en mobilisant les approches de la négociation dans le courant de la théorie de la régulation sociale (Reynaud, 1991 ; 2004) laquelle, si elle part de l'analyse des relations professionnelles, considère tout système d'acteurs – et donc la famille – comme le produit des règles que s'échangent leurs membres. La négociation est selon ce cadre une situation dans laquelle les acteurs « remettent en cause les règles et leurs relations » (Reynaud, 1999), faisant alors valoir leur autonomie c'est-à-dire leur capacité de construire des règles sociales et d'y consentir au regard de la finalité poursuivie et du rapport à l'environnement, ses incertitudes, etc. (de Terssac, 1992). Thuderoz en rejoint le propos lorsqu'il affirme que la négociation est avant tout relationnelle et vise à produire une solution à un problème reconnu par ses participants au sortir d'un processus passant par le conflit puis par la construction du compromis (Thuderoz, 2000 ; Bourque, Thuderoz, 2002). Dans notre cas, les individus interrogés ont ceci en commun que leurs négociations ont abouti à trouver une solution acceptable dans l'engagement en formation qu'ils mènent. C'est donc le cheminement menant à cette issue que nous allons voir. Les règles, normativités et valeurs qui émergent des négociations sont éclairantes car elles vont ensuite ordonner les pratiques et l'organisation quotidiennes. Ces travaux s'intéressent ainsi à la mise en place d'un ordre social à travers la négociation des rapports sociaux qui en permettent l'existence. Il nous apparaît pertinent de questionner dans cette perspective comment s'appréhende un engagement volontaire en formation, dont la mise en œuvre et les objectifs peuvent impliquer des réorganisations, ponctuelles ou durables, avec les proches. Comprendre les enjeux conjoints qui s'entrecroisent dans la négociation permet de préciser le contexte dans lequel se trouvent les individus alors qu'ils tentent d'infléchir le cours de leur trajectoire.

Les résultats exposés ci-après ont donc été obtenus en appliquant cette approche de la négociation à la dimension temporelle. Centrés sur les logiques d'engagement en formation et la dynamique des trajectoires y conduisant ainsi que les projets d'avenir, les entretiens biographiques s'arrêtaient également sur l'espace privé actuel et les relations qui le composent, ainsi que sur les autres activités sociales qui occupaient le temps hors travail et, potentiellement, hors formation. Les modèles d'arrangements temporels négociés sont effectifs au moment des entretiens, mais ils sont aussi des indicateurs de l'équilibre des engagements que les individus envisagent de mettre en place ou de maintenir dans le cas où le projet qui les a conduits en formation aboutirait³. Si l'espace imparti nous force à synthétiser nos résultats, nous tâcherons néanmoins de répondre systématiquement aux questions suivantes : quelles sont les règles temporelles qui organisent la négociation des engagements ? Si les modèles se caractérisent par l'équilibre qu'ils donnent à voir entre les sphères privée et professionnelle, dans quelle mesure les projets – en cours ou prévus – dans l'une conditionnent-ils les temporalités allouées à l'autre sphère ? Quelle porosité les discours expriment-ils, au niveau des emplois du temps mais aussi des règles, normes et valeurs en présence ?

³ Les travaux de Daniel Mercure (1995) nous apprennent que le rapport au temps présent est à la fois généré par les expériences passées et les ressources disponibles, mais aussi par le degré de projection dans le futur, commandant par exemple des comportements planificateurs à moyen - long terme visant des « conquêtes » ou des postures de « maintien » à court terme lorsque l'avenir rime plus avec menace et incertitude qu'opportunité.

Nous allons restituer notre corpus selon trois grandes formes d'arrangement entre les sphères : une première négociée autour d'enjeux d'insertion sociale et professionnelle d'une part et de carrière d'autre part ; une deuxième négociée à partir de la contrainte d'un juste équilibre des relations familiales et des dynamiques de chacun des membres du foyer ; une troisième enfin faisant des engagements professionnels le moyen de développer des projets dans et pour le foyer. Ce mode d'exposition offre l'avantage de balayer un continuum couvrant les différentes formes d'arrangement possibles entre les sphères. Chacune de ces configurations donne à voir des enjeux différenciés dans le rapport au travail du point de vue des constructions identitaires et des ambitions professionnelles que les individus développent. Formulées en tant qu'idéaux-types et appuyés sur des cas et exemples représentatifs, ces formes d'arrangements négociés reflètent des divergences intergénérationnelles mais aussi des divergences parmi ceux âgés de trente ans et moins. C'est alors la pluralité des expériences et la capacité à produire ses propres règles (par opposition à la reproduction d'un ordre normatif hérité ou transmis au cours des socialisations successives) qui va se révéler la principale explication des modèles de négociation observés.

3. RÉSULTATS

3.1. LA NÉGOCIATION DEPUIS LA SPHÈRE PROFESSIONNELLE

Le premier modèle de négociation s'organise à partir des enjeux professionnels, dont la diversité distingue deux sous ensembles : un premier dont le propos est une stabilisation économique et sociale attachée à l'acquisition d'un poste et d'un statut offrant des garanties jusque-là jamais obtenues ; un second visant avant tout l'intégration à un métier ou un groupe professionnel qui offrirait à l'individu la preuve de son installation dans la carrière telle qu'il l'envisage depuis de nombreuses années. Dans les deux cas, la négociation pour se rendre en formation est initiée dès lors que cet engagement est reconnu comme le moyen adéquat de « débloquer » les horizons professionnels. La règle est ici que les temporalités privées doivent être organisées de façon à permettre la réussite du projet professionnel. Elle est appliquée en majorité par des jeunes dont l'expérience scolaire est jugée jusque-là inaboutie, renforcée par l'échec d'une insertion durable sur le marché du travail.

Numériquement, ce regroupement est le plus important de notre corpus. Conformément à la distribution par âge, on retrouve les plus jeunes des stagiaires interrogés. Le passage en formation s'envisage majoritairement en continuité de la formation initiale, souvent dans la recherche d'un complément ou d'une remise à jour que les échanges avec des représentants du marché du travail leur ont conforté d'aller chercher. C'est le constat d'une mise en échec ou de l'incomplétude du projet professionnel initial qui a déclenché le souhait de retourner en formation. Ce constat s'appuie sur un sentiment de fragilité économique pour ceux du premier sous ensemble (stabilisation/insertion) et sur une recherche de spécialisation accrue pour accéder à des espaces précis du marché du travail pour le second (carrière).

La force de l'articulation en faveur de la sphère professionnelle est relative à ces deux motifs : l'ampleur du blocage ressenti sur le marché et l'identification exercée par les métiers à rejoindre. Dans les deux cas, le passage en formation apparaît comme la seule solution pour réaliser des objectifs professionnels que ces adultes jugés nécessaires pour poursuivre leur construction identitaire. En effet, ceux du premier sous ensemble développent une ambition de retour vers une forme de normalité sociale qui semble leur échapper, laquelle passe par une intégration professionnelle stable et l'accès à un statut au moins égal à celui de leurs parents, au risque sinon de faire face à un sentiment de déclassement. Ils ne visent pas un statut plus élevé que technicien supérieur, quitte à diminuer le niveau de leurs aspirations par rapport à ce que leur parcours scolaire leur faisait entrevoir. Les deux extraits suivants, recueillis à deux ans d'intervalle, sont d'un jeune homme étranger, venu en France

pour faire ses études d'ingénieur en télécommunications mais qui n'est pas parvenu à convertir son diplôme en un emploi correspondant.

Pour l'instant je suis précaire. J'ai voulu éviter de venir ici, mais je n'avais pas le choix... L'AFPA c'était mon dernier recours. Quand j'ai passé l'entretien et que j'ai réservé ma place, en même temps je continuais à chercher un poste, pas un CDD. Si j'avais trouvé quelque chose, je ne serais pas devant toi pour en parler. (Sofiane, 30 ans, CDSE)

Je ne me sens pas de rentrer, c'est comme si je n'avais rien fait... Si au moins le titre [AFPA] m'avait ouvert des portes, mais rien du tout... Je voulais être ingénieur ou alors prof à la fac quand je suis parti : je voulais faire plus que les gens de ma famille, eux ils sont profs au lycée. Maintenant même ça c'est mieux que moi... (Sofiane, 32 ans, intérimaire en électronique)

Concernant le second sous ensemble, le ton est loin de rendre compte d'une telle contrainte de l'engagement. Au contraire, la mise en récit des trajectoires apparaît, chez ces derniers, empreinte d'une forte cohérence parvenant à présenter chaque étape sous l'angle de son apport à la précision du projet de carrière et des compétences que les individus ont développé. L'engagement à l'AFPA se trouve ainsi présenté non pas comme la réponse à un échec mais comme un investissement pour gagner en conformité avec les exigences du domaine professionnel qu'ils visent depuis leurs études :

R : J'ai passé des entretiens et en général mon CV plaisait, mais le souci pour eux est qu'il manquait de profondeur technique en termes de développement dans le domaine que je visais. (...) Même pour développer, ils jugeaient que j'étais trop limite. Pour moi, j'ai les capacités, je pourrais m'adapter... mais les entreprises considéraient que j'allais mettre trop de temps.

Q : Et toi tu pensais quoi ?

R : Ils n'avaient pas tort. Sur certaines applications j'aurais pu aller vite mais c'est vrai que techniquement, je manquais de profondeur. C'est pour ça que je suis là. (Kévin, 26 ans, CDSE)

La négociation avec le/la conjoint-e sur le fait de se rendre en formation n'est pas problématique, révélant pour les deux sous-ensembles des cadres communs de mise en ordre des priorités du foyer. Ceci est particulièrement le cas pour la question des enfants : la majeure partie de ces stagiaires se présente comme dans une situation d'attente pour s'engager dans la parentalité. L'extrait suivant explicite très bien comment les enjeux professionnels conditionnent les projets familiaux et de quelle façon se décline la règle d'une nécessaire stabilisation professionnelle pour souscrire à une norme de mise en plan de l'existence :

C'est école, boulot, et puis ensuite mariage et enfant. On nous a toujours fait le truc comme ça : c'est-à-dire que tu vas à l'école, tu as les diplômes, tu cherches un boulot, tu te maries, tu as des enfants, tu meurs. (...) J'ai déjà trente ans, dans deux ans je dois faire un enfant... J'ai déjà mon objectif de vie, mon plan bien précis : l'année prochaine je travaille, l'année d'après je fais mon enfant et après je rentre chez moi, en Martinique, dans cinq ans à peu près. Mon copain est au courant, il le sait : pour moi c'est comme ça ! (Rosa, 30 ans, CDSE)

Toutefois, si la moyenne d'âge est la plus jeune, les récits de certains stagiaires âgés de plus de trente ans et déjà parents nous ont amené à les y intégrer. Dans ces cas-là, rapportés au sous-ensemble développant une ambition de retour à la norme sociale, le fait d'être parent a pesé dans la balance en termes de responsabilité économique. On constate alors que le retour vers des aspirations passées s'effectue dans le sens d'une déqualification des postes visés (d'ingénieur à technicien par exemple).

Qu'elle soit économique, matérielle ou relative au plan de carrière, la nécessité invoquée dans les discours ne masque toutefois pas les contraintes imposées par la mise en œuvre du projet de formation. Dans le premier sous-ensemble, la négociation va procéder à partir des ressources personnelles et du rayon d'action qu'elles permettent. Concrètement, on substituera une orientation pour une autre approchante si la seconde est plus accessible matériellement que la première. Le projet se trouve ainsi dimensionné par les ressources. Dans le sous-ensemble s'en référant à la carrière, le choix de la filière n'est pas ouvert à la négociation, ce qui prime est la précision des compétences à acquérir. Les projets

de carrière qu'ils sont en train de réaliser justifient des investissements dans le présent pour renforcer leur assurance de concrétiser leurs projections. De ce point de vue, les projets justifient de reconfigurer la sphère domestique, arguant pour cela les retombées potentielles pour le « nous » en investissant sur le « je »⁴ :

La contrainte, c'est que je laissais mon amie quasi un an. J'avoue c'était gênant mais je me dis aussi que s'il faut faire des sacrifices, il faut les faire maintenant parce que c'est un engagement pour l'avenir, le nôtre. Donc j'étais prêt à venir ici sans aucun problème. (Paul, 30 ans, TSAII)

Concernant le sous ensemble s'en référant à une norme d'insertion professionnelle, on mesure l'importance du travail dans le processus de construction identitaire, particulièrement au niveau de l'image de soi que les individus peuvent lire dans le regard des autres significatifs :

Quand on m'a dit « C'est bon, vous êtes pris » j'ai éclaté de joie, je suis rentré voir ma copine, j'ai dit « Voilà, je suis pris, c'est cool, je rentre à l'école ! ». Quelque part je voulais aussi qu'elle soit un peu fière de moi, je crois que ça m'a motivé quelque part ça. Parce que, au fond de moi j'avais envie de ça, même si elle disait rien. Ça me motivait : elle qui fait de hautes études en pharmacie, je me disais « Tu ne vas pas rester un minable ». (Nathan, 25 ans, TSMI)

L'articulation depuis la sphère professionnelle laisse deviner que les « sacrifices » occasionnés tendent à produire ou renforcer une adaptation des rythmes domestiques à la faveur de l'engagement en formation. Lorsqu'il y en a, les conjoint-e-s prennent généralement un rôle de stabilisateur de l'équilibre économique, si précaire puisse-t-il être. Que ce premier modèle d'arrangement soit le plus prégnant chez les stagiaires de moins de trente ans interrogés nous permet enfin de soulever l'hypothèse d'un double effet de socialisation commun qui se révélerait explicatif du mode de négociation des temporalités observé : d'une part au contact d'un marché du travail dont les exigences ont pour principal effet de rendre les diplômes inopérants lorsqu'ils ne sont pas prolongés d'expériences significatives ; d'autre part, on relève la force d'une norme sociale de l'impossible accomplissement de soi en dehors d'une insertion professionnelle durable. Que cette dernière renvoie à des enjeux matériels à court terme ou bien de carrière à plus long terme, le propos reste avant tout celui d'une construction identitaire estimée jusque-là trop inaboutie pour développer de nouveaux projets dans la sphère privée. Les variables de genre et d'origine sociale apparaissent donc ici moins agissantes qu'un cadre générationnel de perception que l'on pourrait qualifier de socialisation à un contexte de crise de l'emploi dans lequel, paradoxalement, la réalisation de soi passe de plus en plus dans le travail. Les modèles suivants confortent cette hypothèse générationnelle car le travail y occupe une place sinon moins centrale, du moins plus ajustée dans une recherche d'équilibre avec les autres sphères.

3.2. LA NÉGOCIATION ENTRE RESPONSABILITÉS COLLECTIVES ET DYNAMIQUE INDIVIDUELLE DES MEMBRES DU FOYER

Dans ce deuxième modèle d'articulation, la négociation pour mettre en relation les sphères d'existence emprunte cette fois à un double registre, à la fois de la vocation entendue ici comme recherche d'une position définie par un ensemble de valeurs personnelles, et celui de la responsabilité selon la position occupée dans la structure familiale, à savoir généralement de soutien envers les ascendants (génération pivot) et de pourvoyeur économique et d'agent socialisateur envers les descendants (responsabilité parentale). Deux cas de figures se retrouvent ici : ceux qui doivent faire face à un événement imprévu entraînant une bifurcation irréversible dans le cours des trajectoires

⁴ Ce conditionnement spatio-temporel de la sphère privée se retrouve par ailleurs dans les discours, dans les projections au sein de la carrière envisagée. Cependant, deux ans plus tard, à l'appui de leur pratique désormais quotidienne, les anciens stagiaires atténueront quelque peu l'enthousiasme qui justifiait un engagement total dans la carrière en raison du temps pris sur les relations avec les proches.

(Grossetti, 2004) ; ceux qui décident de se lancer en formation afin de réajuster leur position professionnelle au regard du système de valeurs qui prévaut à un moment particulier de leur existence. Ce sont les plus âgés du corpus, ce qui explique la pluralité et la diversité des expériences antérieures sur la base de laquelle ils ont élaboré leur projet actuel. Leur ambition s'ancre alors dans un concret de l'expérience plutôt que dans une virtualité de la projection. Ce registre du concret reviendra souvent en tant qu'indicateur valorisant quant à la justesse de décisions qui ne sont jamais prises à la va-vite sans concertation avec le/la conjoint-e. L'articulation des temporalités qui se donne à voir indique une logique non pas de spécialisation comme dans le cas précédent avec les enjeux professionnels mais de ménagement d'un espace d'expression aux différentes facettes identitaires des personnes.

L'engagement est ainsi négocié à l'intérieur d'un champ des possibles délimité par les relations familiales. C'est-à-dire que c'est l'évolution des engagements vis-à-vis des autres membres qui va dimensionner à la hausse ou à la baisse la portée des ambitions individuelles. Par exemple, Irène a, depuis son bac, enchaîné des emplois très différents en suivant une logique de multiplier les expériences jusqu'à trouver le poste qui conciliera une sécurité matérielle avec un attrait prononcé pour les activités menées. Son entrée en formation accélère ce processus au motif d'une anticipation d'un rôle de soutien envers ses parents :

En fait, depuis quelques années, je me rends compte que j'ai des parents qui ne rajeunissent pas, qui ne sont pas dans des situations hyper simples. C'est quelque chose de quand même important qui a commencé à m'oppresser. Ma mère a été malade, et ça a aussi joué pas mal ... Je me disais que d'ici pas très longtemps, des responsabilités allaient me tomber dessus... Alors le but c'est de se poser, professionnellement parlant, c'est ne pas risquer de se retrouver régulièrement au chômage, en situation financière délicate. (...) Pourquoi l'informatique ? Parce que j'ai toujours eu une logique scientifique : je suis quelqu'un de super carré, et un ordinateur c'est tout bête : il faut suivre des câbles, vérifier des lignes de commande, tester pour trouver la panne Et puis je veux un métier valorisant et dans lequel je sois bien et là je m'y retrouve. (Irène, 29 ans, TSGRI)

Dans cette catégorie, on va vers un secteur, un métier appréhendé par des valeurs plus que vers un statut ou une position définie par un surplus matériel par rapport à la situation précédente. Ce qui importe à ces individus est la recherche d'une valeur ajoutée qualitative dans le sens de leur travail, tel Alain, 41 ans, pour qui sa formation d'économiste du bâtiment représente une chance de se qualifier pour rejoindre durablement l'univers du bâtiment, avec les membres duquel il se sent beaucoup plus en phase du point de vue des valeurs et des relations professionnelles que dans sa précédente fonction de chauffeur routier – un métier exercé 22 ans durant qui s'est imposé à lui après qu'il ait arrêté de bénéficier des services de la DDASS mais qu'il a choisi et toujours considéré comme un solide filet de sécurité du fait de la constance de la demande.

Néanmoins, si engageante que puisse être la révélation d'une cohérence identitaire avec un métier ou un secteur, cela ne signifie pas pour autant que les négociations préalables passent outre le risque inhérent à toute forme de bifurcation. Car, avant d'entrer en formation, tous ces individus étaient dans des situations professionnelles porteuses d'une stabilité qu'ils se fixent pour règle de ne pas risquer. Illustrons ceci en prolongeant l'exemple d'Alain. L'envie de changer de métier n'est pas nouvelle, plusieurs fois par le passé il avait envisagé de s'engager dans une autre voie. Mais, idée vague ou projet précisé grâce à une rencontre individuelle, cela n'a jamais été complètement mis en œuvre, faute d'offrir des garanties suffisantes d'aboutir. S'il le fait au moment de l'enquête, c'est grâce à la plus-value issue d'une opération immobilière qui a reconfiguré le rapport du foyer à l'avenir, de préservation à conquête dirait Mercure (1995) :

On a eu cette possibilité parce qu'on a eu une grosse rentrée d'argent imprévue il y a deux ans, un coup de chance. Alors ça a rendu possible de préparer un break pour que moi je puisse me former, vraiment tout s'imbriquait de façon à ce que je puisse le faire. (Alain, 41 ans, TSBEC)

Dans cette catégorie, la négociation des projets s'effectue dans un cadre résolument collectif (« *on a eu cette possibilité* »). Bien qu'il mette en jeu son identité professionnelle que l'individu souhaite réajuster, le projet et, surtout, les conditions de sa mise en œuvre, sont évalués avec les proches. L'engagement est possible s'il ne remet pas en question un rôle de support financier (les enfants sont financièrement autonomes et/ou le/la conjoint-e bénéficie d'une sécurité de l'emploi et d'un salaire permettant de compenser le manque à gagner) ni ne provoque une division du travail domestique trop déséquilibrée pour l'autre. Durant le temps de la formation, l'articulation des temporalités est donc une question qui a été préalablement et facilement réglée de façon à ce que les stagiaires puissent se consacrer à cette « chance » qu'ils s'accordent comme le qualifient plusieurs individus ici rapprochés. Le principe est justement que cela ne pourra pas forcément se reproduire et, en cas d'échec, ils ne persisteront pas si un risque économique se fait sentir : « *Je fais ça et puis j'arrête : ou ça marche ou bien je reprends un camion et puis je repars chauffeur. Tant pis je n'aurais pas fait un métier très intéressant* » nous explique Alain.

Le fait que ce regroupement soit celui à la moyenne d'âge la plus élevée nous permet alors de constater que les parcours conjugaux ont par le passé reproduit cette règle, au bénéfice de l'individu interrogé ou de son conjoint. Il n'est pas rare en effet que les récits nous livrent des carrières fragmentées, entre différents emplois, retours en formation, périodes de transition sans activité. Mais, d'une part, les risques sont chaque fois anticipés comme on l'a vu précédemment. Et, d'autre part, le changement n'est pas subi mais valorisé dès lors qu'il a pour enjeu d'adapter les positions professionnelles aux repères signifiants à ce moment-là pour les individus lorsqu'ils qualifient leur propre situation (Thomas, 1923). Lorsque Louise, 50 ans, décide de suivre une formation en maintenance industrielle supérieure, son mari la soutient sans hésiter car il sait le fort attachement de sa femme au monde de l'industrie dont elle avoue avoir « *attrapé le virus toute petite* », mais aussi car Louise l'avait suivi sans sourciller lorsqu'il avait eu l'opportunité de changer de poste s'il acceptait une mobilité géographique. En pratique, cette valorisation de la capacité d'adapter sa situation s'est alors déjà traduite par une compétence collective des membres du foyer à modifier leur division matérielle et temporelle des tâches et responsabilités domestiques pour que puisse se réaliser conjointement les projets individuels poursuivis.

Nous parlons donc d'une règle d'ajustement des vocations car les modes de négociation démontrent un dimensionnement des projets et des démarches que les individus s'autorisent à mettre en œuvre selon l'espace que les responsabilités au sein du foyer permettent de ménager pour des engagements individuels à vocation de renforcer les identités pour soi des individus. L'ajustement fonctionne alors dans les deux, entre les sphères privée et professionnelle. À la différence d'une norme de mise en plan de l'existence vue précédemment, ces adultes s'en réfèrent à une norme que nous qualifierons d'évènementielle afin de traduire que ces derniers partent du principe qu'ils n'ont d'entière maîtrise ni sur le cours de leur trajectoire, ni sur l'évolution de leurs aspirations professionnelles et personnelles. Cette norme est ainsi structurante d'un cadre commun de perception que partagent les membres du foyer. S'accordant sur ce point, ils mettent alors en place les conditions pour que chacun ne se trouve pas dans un processus de construction identitaire contraint. Cela marche alors aussi pour les engagements associatifs, militants, etc qui font partie intégrante des emplois du temps partagés. Dans le dernier modèle d'articulation des temporalités, la sphère familiale est aussi prégnante, à la différence que la réalisation de soi s'y présente moins comme une conjonction d'engagements multiples mais plutôt selon une volonté de convergences autour d'un projet collectif entre les membres du foyer.

3.3. LA NÉGOCIATION DEPUIS LA SPHÈRE PRIVÉE

Ce dernier modèle nous est apparu le plus atypique sur le terrain des formations qualifiantes. Il concerne des adultes entre 30 et 40 ans pour la plupart, qui se sont engagés en formation dans le but de

se donner les moyens de mettre en place un projet extraprofessionnel, pouvant aller jusqu'à prendre la forme d'un projet de vie incluant la zone d'habitat, l'activité professionnelle et les relations avec les proches. La nature de ce projet fait sens au regard de l'origine sociale et des parcours car son contenu est élaboré pour servir une mise à distance des modèles socialisateurs rencontrés dans la famille puis dans les précédentes expériences professionnelles. Expression des règles, normes et valeurs auxquels ces individus disent s'en référer de façon autonome, en contrant leurs socialisations antérieures donc, le projet devient l'objectif général des membres du foyer qui s'accordent donc sur la règle selon laquelle l'investissement demandé par la formation est juste lorsque celle-ci apparaît comme le support le plus pertinent pour réunir les conditions de réalisation du projet. Seuls des hommes ont été rapprochés par ce modèle, cependant l'inégale répartition genrée de notre corpus limite une explication par la variable sexuée ici.

A l'autre bout du continuum entre sphères professionnelle et privée au fondement des négociations, c'est ici la seconde qui conditionne complètement les projets et les ambitions professionnelles des individus. L'exemple suivant illustre bien cela. Le choix de filière de Simon répond à une exigence avant tout géographique dans la mesure où le titre obtenu lui permettrait de postuler dans les services informatiques des nombreuses administrations présentes sur tout le territoire où il veut mener son projet de vie. Appliquant cette logique, il trouvera par exemple son stage dans un hôpital à proximité de son logement :

Je vais construire d'abord le cadre de vie, les projets qu'on a à deux, en bossant dans une boîte quelconque ou peut-être dans l'administration, enfin là où je trouverai du boulot à l'endroit où je veux en Aveyron. Parce que je veux m'installer en Aveyron, j'y suis depuis longtemps et c'est là qu'on veut faire notre projet. D'abord il faudra bosser pour construire ce cadre de vie-là, c'est la première priorité. Aujourd'hui, la formation c'est le moyen que j'ai choisi pour gagner de la thune et pouvoir mettre en place mes projets à deux. (Simon, 29 ans, CDI)

Les projets de vie dont nous parlons n'ont rien à voir avec des formes communautaires d'existence visant à s'affranchir des contraintes de l'intégration sociale. Ils peuvent prendre différentes formes, allant de la micro entreprise qui sera un garage spécialisé en motos anciennes pour Sam, jusqu'à la construction d'un habitat autonome énergétiquement ou au développement d'un espace qui fera coïncider les lieux de vie et de travail pour soi et son conjoint. Les destinataires de ces espaces sont les porteurs de ces projets et les membres rattachés à leur cercle domestique (conjoint, enfant, proches éventuels). Leur élaboration rend compte de l'organisation d'un espace de socialisation selon la volonté de mise à distance des règles du marché du travail, au profit de celles en vigueur dans l'espace privé. Le point de départ est alors une volonté de concilier les différentes facettes identitaires autour d'un projet dont la cohérence repose sur l'organisation du professionnel selon des registres issus de la sphère privée. Le rapport au travail apparaît alors défini selon des registres du plaisir et surtout du contrôle de son activité et de son rythme de travail :

Pour moi, un bon boulot, c'est simple : c'est gagner assez d'argent pour vivre et me lever le matin et avoir la banane. Ça n'a pas l'air grand-chose, mais c'est énorme. J'ai envie de lier les deux : garder mon principe de commerce, pour être mon propre patron et mélanger ça avec la bécane, ma véritable passion de toujours. (Sam, 29 ans, MM)

Ce rapport distancié trouve une explication dans le contre pied des modèles familiaux rencontrés, puis des expériences sur le marché. Les discours sont ici critiques envers le monde du travail et finissent par aboutir à un rejet de ce que l'on pourrait nommer une norme salariale. Le principal argument est l'impossible corrélation perçue entre une intensification toujours constante des exigences de la sphère professionnelle et la capacité à être véritablement épanoui dans la famille. L'effet restitué par les discours est de chercher à s'éloigner de cette norme en privilégiant notamment l'auto-entreprenariat et le travail à domicile qui offre plus de souplesse sur la gestion des temporalités du travailleur :

Je n'ai jamais cherché à réussir, je ne voyais pas trop l'intérêt de réussir au travail en fait. Et puis j'ai eu des exemples de gens, comme mon père qui, à un moment, par leur boulot ont été poussés vers des logiques de performance. Ça n'a rien donné de bon, mon père était plus souvent absent qu'autre chose, mes parents ont fini par divorcer, mon père a galéré pour retravailler. Et puis c'était l'industrie de mon grand père, sa faillite ça a éclaté ma famille en gros, c'est pour ça que j'ai un problème avec l'industrie. Donc par la suite ça a été effectivement des déménagements, des instabilités et des choses comme ça. (Sébastien, 28 ans, CDSE)

Un autre ingrédient que l'on doit percevoir pour bien comprendre ces engagements et comment ils ont été négociés dans la sphère privée est la constitution du foyer à partir de la rencontre avec le/la conjoint-e. S'il y a eu un décrochage conscient des modèles socialisateurs antérieurs (tant pour les origines modestes que ceux provenant d'un milieu social aisé), celui-ci est d'autant plus explicite à la lecture du raccrochage effectué dans la sphère privée autour de ce qui importe à ces adultes, c'est-à-dire le foyer qu'ils ont constitué et les valeurs et passions qui en organisent le quotidien.

Je vis en couple en ce moment, depuis pas très longtemps, deux ans. Ça a été un grand changement dans ma vie d'ailleurs, ça m'a permis de modifier mes objectifs de vie et de me lancer dans des projets moins personnels, plus des projets de vie à deux, voire plus s'il y a des enfants, d'envisager ce genre de choses, ce que je ne faisais pas avant. (Simon, 29 ans, CDI)

Si la réussite financière et professionnelle n'était pas à l'ordre du jour pour ces adultes, les projets à deux qui vont se constituer vont rapidement justifier d'accroître les ressources disponibles à cet effet. C'est le cas de Fernand qui vise désormais à optimiser ses compétences afin de financer ce qu'il appelle son « projet de vie » en occupant les places les plus rentables. Sam est le seul à suivre ce chemin inverse, montant d'abord son garage mais en le relocalisant ensuite dans une autre ville lorsque sa compagne déménagera pour ses études.

Ce que ces individus poursuivent c'est de ne pas laisser les relations avec leurs proches être gouvernées par les impératifs d'une carrière. Sébastien est le seul adulte de moins de 30 ans qui est père. La naissance de ses deux enfants a participé à cette renégociation des équilibres entre les sphères : après une mauvaise expérience de trop il estime « [ne plus avoir] envie de bosser, pas envie de gagner de l'argent, [avoir] ras le bol de l'entreprise ». S'ils sont projetés chez d'autres, les enfants n'apparaissent pas moins présentés comme des membres à part entière des projets et modes de vie qui les animent. Le projet de famille constitue l'axe central autour duquel les autres projets seront articulés. Le professionnel est un moyen pour financer le domestique, les engagements organisés pour favoriser la présence auprès des proches. Ce qui prime donc lors de la négociation est de ne pas entacher à l'autonomie qu'ils ont pu acquérir jusque-là en matière de normes temporelles. L'investissement d'un an en formation est accepté car ce qu'il permet d'entrevoir est un gain matériel qui ne devrait pas réduire cette autonomie, en raison d'une demande de travail conséquente sur le territoire, d'une capacité à travailler depuis chez soi ou à monter son entreprise ou encore de la présence d'une niche avérée sur le marché. Si le gain de compétences s'accompagne souvent d'une hausse responsabilités, l'engagement au travail demeure questionné pour être situé dans une juste mesure au regard des normes et règles suivies et produites dans la sphère privée. Sam par exemple refusera des propositions d'association financière avec d'autres professionnels de la moto car l'accroissement de la taille de sa structure s'accompagnerait inévitablement de nouveaux enjeux commerciaux et financiers qu'il a, deux ans après sa formation, réussi à limiter jusque-là pour ne se concentrer que sur l'aspect passionnel de son activité.

Avec ce dernier modèle, nous voyons à quel point les règles et normes en présence lors de la négociation d'enjeux professionnels peuvent être situées dans des registres extrêmement variés. Nous sommes ici en présence d'une vision volontairement limitée de l'engagement au travail mais sans que cela ne s'accompagne d'une volonté de quitter le monde du travail. Au contraire, la capacité de la sphère professionnelle à nourrir un sentiment de réalisation de soi n'est pas niée par ces individus. Leurs discours insistent avant tout sur la mesure très personnelle de ce que peut être une « bonne formule temporelle » entre engagements privés et professionnels.

CONCLUSION

La compréhension des modes d'engagement en formation gagne à intégrer la question des règles qui prévalent dans l'espace privé. Les sphères professionnelle et familiales apparaissent en négociation selon des régulations communes. La question négociatoire démontre ainsi sa fécondité quant à la thématique des temporalités dont la dynamique de mise en relation des multiples sphères se révèle éclairée par les registres que les individus convoquent lorsqu'ils les mettent en relation. Suivant le cadre de la régulation sociale de Reynaud, la compréhension de la production des règles par les individus et les collectifs a fait émerger des arrangements temporels reflétant la place que les individus souhaitent accorder au travail dans leur existence. Ce sont bien cette place et ses implications identitaires qui vont encadrer la négociation du projet de formation. Le mode d'articulation et le rapport aux temporalités apparaissent alors comme des expressions des règles sur lesquelles s'accordent les membres de la sphère privée et qui vont donc s'appliquer à l'examen de la possibilité de se rendre en formation.

Comprendre le mode de négociation à travers les règles qui soutiennent les articulations produites offre l'avantage de faire émerger une pluralité de considérations de ce que pourrait être un équilibre adéquat des temporalités. Cette adéquation demeure en effet un produit des cadres sociaux de perception et de jugement qui sont mis en compromis lorsque des personnes fondent ensemble leur foyer. Ce que les entretiens avec des célibataires nous donnent à voir ce sont les cadres que les individus devraient convoquer lorsqu'ils seront en position de passer de un à deux, voire plus avec des enfants. L'attachement de la notion de compromis à la question de la négociation prend alors tout son sens car les régulations les plus ancrées peuvent toujours être profondément remises en question par les phénomènes de négociation. Ceci est valable pour la question des temporalités et de leurs articulations, à propos desquelles nous avons parfois perçu un écart conséquent entre des projections au cours de la formation et des récits basés sur la pratique deux ans plus tard. Parmi les différentes variables sociologiques, c'est bel et bien l'expérience et, donc, la longévité relative aux générations qui semble expliquer le plus les différentes appréhensions de l'équilibre entre les sphères. Et ce d'autant plus à la lumière des évolutions vers une fermeture du marché de l'emploi caractérisé par une hausse toujours constante des exigences à l'embauche. Il n'apparaît alors pas si étonnant de constater que les plus jeunes, qui n'ont connu que cet état de faits, s'en réfèrent à des formes de normalité sociale selon lesquelles le travail est un accomplissement nécessaire justifiant un investissement soutenu et prolongé. Les plus âgés, de part leurs expériences, semblent bénéficier de cadres réflexifs et expérientiels leur offrant de plus de prises quant à une relativisation de la place accordée au travail dans leur existence. De même que les identités sont dans des processus de construction constante, le rapport des individus à la mise en relation des différentes temporalités de leur existence sociale évolue avec le temps et, surtout, au contact des autres engagements qui sont produits des relations nouées au fil des trajectoires.

Benjamin Saccomanno
CERTOP - CEREQ,
Université Toulouse Jean Jaurès

BIBLIOGRAPHIE

- BERTAUX D. (1997), *Les récits de vie. Perspectives ethnosociologiques*, Paris, Nathan, coll. Université.
- BOURQUER., THUDEROZ C. (2002), *Sociologie de la négociation*, Paris, La Découverte.
- DUBAR C. (2004), « Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux », *Temporalités*, n°1,

- ÉLIAS N. (1996), *Du temps*, Paris, Fayard.
- GROSSETTI M. (2004), *Sociologie de l'imprévisible*, Paris, PUF, coll. Sociologie d'aujourd'hui.
- MERCURE D. (1995), *Les temporalités sociales*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques sociales.
- PAILHE A., SOLAZ A. (dir.), 2009, *Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, INED - La Découverte.
- PRONOVOST G. (1996), *Sociologie du temps*, Bruxelles, De Boeck.
- REYNAUD J.-D. (1991), « Pour une sociologie de la régulation sociale », *Sociologie et sociétés*, vol. 23 (2), pp. 13-26.
- (1999), *Le conflit, la négociation, la règle*, Toulouse, Octares.
- (2004), *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin (3e éd.).
- SILVERA R. (2010), « Temps professionnels et familiaux en Europe : de nouvelles configurations », *Travail, genre et sociétés*, n° 24, p. 63-88.
- TERSSAC G. de (1992), *Autonomie dans le travail*, Paris, PUF.
- THOMAS W.I. (1923), *The Unadjusted Girl*, Boston, Little, Brown, and Co.
- THUDEROZ C. (2000), *Négociations: essai de sociologie du lien social*, Paris, PUF.