

UNIVERSITE DE NEUCHATEL  
FACULTE DE LETTRES ET SCIENCES SOCIALES  
INSTITUT DE SOCIOLOGIE

# Mères et professionnelles : des difficultés pour articuler le travail salarié et la famille

Mémoire de master  
Septembre 2018

Directrice du mémoire : Marion Schulze  
Expert : Philip Balsiger

Gabriela Delgado  
Master en sciences sociales : pilier sociologie

---

Aux différentes façons de créer ...

## REMERCIEMENTS

*À toutes les femmes qui, ont pris du temps, pour participer à cette étude,*

*À la Dr. Marion Schulze, ma directrice du mémoire, pour sa patience, son orientation et pour m'avoir incitée à relever ce défi,*

*Au professeur Philip Balsiger, pour avoir accepté d'en être l'expert,*

*À ma famille pour leur soutien à distance,*

*À mon époux pour sa patience, son aide, ses conseils,*

*À Anne et Magdalena pour leurs conseils,*

*À Christiane, Silvia, Carla, Mariana, Nadège, Celia, Hazel et Marianela pour leurs encouragements.*

## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	II
INTRODUCTION.....	6
1. Cadre théorique : les régimes d'engagement.....	9
1.1. Les régimes d'engagement en sociologique : la sociologie pragmatique.....	9
1.2. La notion d'engagement de Laurent Thévenot.....	10
1.3. L'architecture des trois régimes d'engagement.....	13
1.3.1. Régime d'engagement familial.....	15
1.3.2. Régime d'engagement en plan.....	18
1.3.3. Régime d'engagement justifiable.....	20
1.4. Pouvoirs et pressions dans les engagements.....	22
2. Méthodologie.....	24
2.1. La méthode d'enquête : l'entretien narratif.....	24
2.2. Le terrain : l'articulation travail - famille.....	25
2.3. Le choix des femmes à interviewer.....	25
2.4. L'accès au terrain : la prise de contact avec les femmes à interviewer.....	26
2.5. La conduite des entretiens.....	27
2.6. Caractéristiques générales des femmes interviewées.....	28
2.7. La méthode d'analyse des données.....	28
3. Résultats de l'analyse.....	30
3.1. Le partage du travail domestique et familial.....	30
3.1.1. Anna : des habitudes en solo.....	31
3.1.2. Alice : un projet à deux.....	36
3.1.3. Olivia: des habitudes et des plans, en solo et à deux.....	40
3.2. La préparation du départ en congé maternité.....	45
3.2.1. Stéphanie : sans circonstances propices et sans règles.....	45
3.2.2. Jade : des circonstances propices et des règles.....	48
3.3. Retour du congé maternité : retrouver sa place, reprendre ses activités.....	50
3.3.1. Jade : sans circonstances propices et sans règles.....	51
3.3.2. Alice : des circonstances plus favorables.....	53
3.4. Des métiers qui mettent une pression sur les engagements.....	55
CONCLUSIONS.....	57
BIBLIOGRAPHIE.....	61

## **TABLE DES ILLUSTRATIONS**

Figure 1 : La notion d'engagement et ses quatre éléments..... 65

Figure 2 : Architecture des trois régimes d'engagement..... 66

Figure 3 : Double pluralité et double coordination de l'action..... 67

Figure 4 : Tableau récapitulatif de trois régimes d'engagement..... 68

## INTRODUCTION

Aujourd'hui, de plus en plus de femmes ayant des enfants, notamment des enfants en bas âge, exercent une activité salariée (Maruani, s.d. ; Weber, 2016). Cela a donné lieu à de nombreux travaux traitant de l'articulation travail-famille<sup>1</sup>, principalement des difficultés que rencontrent les femmes et les hommes pour mener parallèlement vies familiale et professionnelle.

Certaines difficultés ont été déjà mises en évidence par divers travaux scientifiques. En Suisse, cette thématique a été usuellement abordée sous l'angle des inégalités entre hommes et femmes. Certains travaux ont montré que les femmes continuent à assumer davantage le travail domestique et familial (OFS, 2017) et que cela devient plus marqué une fois l'arrivée des enfants (plusieurs auteur-e-s cités par Giudici et Widmer, 2015 ; Levy et Le Goff, 2016 ; OFS, 2017). Ainsi, leur investissement du travail domestique s'accroît (plusieurs auteur-e-s cités par Pollien et al., 2008), tandis que leur participation dans le marché du travail diminue (Giudici et Widmer, 2015). Il s'agit pour certain-e-s d'un changement ou d'un basculement de l'organisation familiale des couples (Pollien et al., 2008 ; Levy et Le Goff, 2016) qui commence à se dessiner dans « la transition [...] de la phase pré-enfants du parcours familiale à la phase avec enfants en âge préscolaire » (Levy et Le Goff, 2016, p. 13).

Certaines études ont pointé, à cet égard, l'inexistence d'un congé paternité au niveau fédéral (Guillet et al., 2016 ; Levy, 2017 ; Valarino cité par Giudici et Schumacher, 2017), permettant aux pères d'assumer également la garde et les soins aux enfants dès leur naissance. D'autres études ont exposées des conditions qui empêchent une continuité de l'activité professionnelle des parents, surtout des mères, telles que l'offre encore insuffisante des structures de garde institutionnelle pour enfants, des coûts très élevés (Gani, 2016 ; Giudici et Schumacher, 2017) et, dans certains cas, des horaires et une localisation géographique inadéquats (Levy, 2017). Des études ont également montré que certaines politiques (Gani, 2016) ou le fonctionnement des certaines institutions (Levy, 2017) encouragent de manière indirecte des modèles d'organisation familiale fondés sur une séparation sexuée du travail salarié et du travail domestique et familial, ce qui rend l'articulation travail-famille plus difficile.

D'autres travaux se sont penchés sur l'existence ou non de mesures dans les entreprises ou les administrations (Guillet et al., 2016 ; Ecoplan, 2016) permettant d'aider les parents à organiser le travail salarié et le travail domestique et familial, telles que le temps partiel, la flexibilité des horaires, le télétravail ou le job sharing.

Ces travaux, bien qu'ils signalent que certaines conditions de l'environnement macrosocial rendent difficile l'articulation travail-famille, focalisent moins sur l'environnement microsocal, sur les interactions entre personnes et sur la manière dans laquelle celles-ci arrivent ou non à coordonner leurs

---

<sup>1</sup> Au début, les travaux étaient focalisées sur la conciliation travail-famille pour les femmes pour s'étendre aujourd'hui à l'articulation travail-famille pour les femmes et les hommes.

actions pour articuler le travail salarié et la famille. Ainsi, en prenant compte des résultats et de l'orientation de ces travaux, notre démarche vise à aborder cette thématique d'articulation travail-famille différemment. Nous concevons cette articulation comme un exercice quotidien et, de ce fait, notre intérêt est de l'examiner à partir de l'action des personnes, de ce qu'elles font dans le cadre familial et professionnel. Plus concrètement, de la coordination de ces actions avec elles-mêmes et avec d'autres personnes.

Nous avons choisi de focaliser cette étude sur les actions des femmes, plus particulièrement durant la période allant de leur grossesse jusqu'à l'âge de 4 ans de l'enfant, compte tenu des nombreux changements et bouleversements qu'implique cette période. Nous souhaitons ainsi prêter attention aux difficultés ou aux conflits que peuvent rencontrer des femmes à coordonner leur actions dans différentes situations lors de cette période. En ce sens, notre étude vise à répondre à la question de recherche suivante :

- De quelle manière les femmes professionnelles avec des enfants en bas âge coordonnent leurs actions dans les cadres familial et professionnel ?

Ainsi qu'aux sous-questions suivantes :

- Quelles difficultés ou pressions subissent les femmes dans ces coordinations ?
- De quelle manière le pouvoir des femmes à coordonner leurs actions est restreint par ces difficultés ?

Pour répondre à ces questions nous allons nous servir de la sociologie pragmatique française, plus concrètement, du cadre théorique de régimes d'engagement du sociologue français Laurent Thévenot. Ce cadre théorique s'intéresse à la coordination de l'action ou plus spécifiquement aux difficultés de coordonner. Pour cela il propose une architecture qui explore les différents cadres pour appréhender ce que l'on fait et ce que fait l'autre. Ces cadres explorent ainsi trois niveaux d'action et les ajustements que demande chaque niveau par rapport à la manière d'agir de la personne et aux circonstances de son action.

### Plan du travail

Pour la présente étude, nous allons exposer en premier lieu l'architecture théorique des régimes d'engagement. Nous expliquerons la notion d'engagement selon Laurent Thévenot, les trois régimes dans lesquels les personnes s'engagent dans des actions ainsi que les pressions qu'exercent certains régimes sur d'autres. Deuxièmement, nous allons développer nos choix méthodologiques, à savoir, la technique du recueil de données, l'accès au terrain, etc. En troisième lieu, nous présenterons les résultats de notre analyse qui porte sur l'examen de trois situations d'articulation travail-famille : le partage du travail domestique et familial avec le conjoint, la préparation pour le départ en congé maternité et la reprise de sa place au travail après le congé maternité. Dans chaque situation, nous distinguerons des

cas de coordination que nous allons décrire pour ensuite analyser. Une dernière sous-partie de l'analyse explorera brièvement les pressions que peuvent exercer certains métiers dans l'articulation travail-famille. Finalement, nous présenterons les conclusions de cette étude et nous formulerons aussi des réflexions sur les choix méthodologiques et la théorie, et nous tenterons de proposer quelques ouvertures à ce sujet.

## 1. Cadre théorique : les régimes d'engagement

Les régimes d'engagement constitue un cadre théorique qui permet d'explorer le problème de coordination<sup>2</sup> des actions (Thévenot, 2006), en appréhendant les différentes façons de s'engager dans une action. Il permet aussi de saisir les pouvoirs et les pressions liés à ses engagements.

Nous allons nous en servir pour mieux comprendre les coordinations – réussies ou non – qu'effectuent les femmes avec d'autres personnes comme avec leur environnement, dans leur exercice quotidien de mener une vie familiale et une vie professionnelle quand elles ont des enfants en bas âge. Néanmoins, avant de se plonger sur cette théorie, il nous semble important de situer brièvement ce cadre théorique dans l'univers sociologique.

### 1.1. Les régimes d'engagement en sociologique : la sociologie pragmatique

Les régimes d'engagement est une architecture théorique développé par le sociologue français Laurent Thévenot. Elle s'insère dans la *sociologie pragmatique*<sup>3</sup>, un espace couvrant une diversité de réflexions théoriques et de recherches empiriques autour de l'action. Cette sociologie se développe en France à partir de la fin des années 1980, influencé par plusieurs courants tels que l'ethnométhodologie, l'interactionnisme, la phénoménologie et puis, plus tardivement, le pragmatisme américain<sup>4</sup> (Stavo-Debauge, 2012 ; Barthe et al., 2013).

D'après plusieurs auteur-e-s, cette sociologie trouve ses origines dans l'ouvrage co-écrit par Luc Boltanski et Laurent Thévenot *Les économies de la grandeur* de 1987, approfondi dans l'édition de 1991 *De la Justification. Les économies de la grandeur* (Thévenot, 2006 ; Breviglieri et Stavo-Debauge, 1999 ; Thévenot et Stavo-Debauge, s.d ). Ils y proposent un modèle théorique, le régime de la justification, qui se plonge sur la pluralité « des façons de qualifier légitimement l'action en public » (Thévenot, 2006, p. 6). Nous reviendrons sur ce régime plus bas dans ce chapitre.

Par cet ouvrage, Boltanski et Thévenot s'éloignent de nombreux courants de sciences sociales (Thévenot, 2006), notamment de la sociologie critique de Pierre Bourdieu. Et, ils renoncent également à développer leur réflexion autour des « [...] figures classiques de [la sociologie] telles que les classes

---

<sup>2</sup> D'après ce cadre théorique, lors des interactions, les personnes coordonnent leurs actions (*être en accord* ou *se mettre d'accord*) selon différents modes. Le problème de coordination (le désaccord) renvoie à l'incapacité de ce mode à coordonner l'action.

<sup>3</sup> Le terme *pragmatique* est une des plusieurs appellations de ce courant ; à savoir : sociologie des régimes d'action (Corcuff, 1998; Dodier, 2005), sociologie de la critique (Boltanski cité par Stavo-Debauge, 2012) et sociologie des épreuves (Barthe et al., 2013).

<sup>4</sup> À noter que la sociologie pragmatique et le pragmatisme ne sont pas des synonymes. Ce dernier renvoie au pragmatisme américain, notamment aux travaux de John Dewey et George Herbert Mead.

sociales, les agents, les femmes, les normes [...] » (Breviglieri et Stavo-Debaugé, 1999, p. 8) ainsi que les identités sociales, les statuts, les rôles, les dispositions, l'habitus (Thévenot, 2006).

À partir de cet ouvrage, ces deux auteurs élaborent d'autres constructions théoriques<sup>5</sup>. En ce qui concerne Thévenot, il formule les régimes d'engagement au cours de plusieurs travaux théoriques, élaborés à partir de 1990. Ceux-ci sont condensés et retravaillés dans son ouvrage de 2006 *L'action au pluriel : sociologie des régimes d'engagement* où il expose, un peu plus en détail, cette architecture théorique. Dans les années suivantes, il a continué à approfondir ce cadre théorique tout en menant des travaux empiriques.

## 1.2. La notion d'engagement de Laurent Thévenot

L'acception courante du mot *engagement* fait référence, entre autres, à une promesse, à une implication dans une cause commune (Thévenot, 2011) ou à la location des services d'une personne (Larousse). En sociologie, la notion d'engagement est surtout associée à Howard Becker (1960) pour expliquer des *comportements cohérents*<sup>6</sup>.

Pour sa part, la notion ou la catégorie d'engagement de Laurent Thévenot renvoie à l'idée d'une promesse à l'égard de l'action<sup>7</sup> d'une personne. D'une promesse offerte par un environnement qui se prête en garantie pour ce que la personne fait ou cherche à faire.

Cette catégorie d'engagement implique quatre éléments (Figure 1 : La notion d'engagement et ses quatre éléments). Le premier est *un bien* ou *bienfait* que la personne vise à atteindre ou à entretenir en faisant son action. Il s'agit de la force ou le moteur de l'engagement (Thévenot, 2001), autrement dit, de ce qui fait agir la personne.

Le deuxième élément traite de *l'environnement*<sup>8</sup> ou *la réalité* de l'action, autrement dit, des circonstances particulières de l'action (Thévenot, 2006). Il s'agit de l'entourage des personnes et des choses<sup>9</sup> impliquées dans l'action. D'après Thévenot, un environnement disposé ou préparé d'une façon ou dans un format adéquat à l'engagement de la personne offre des gages qui garantissent le bien (Thévenot, 2006 ; 2009 a). Cela demande de saisir les éléments ou les repères de cet entourage qui sont pertinents

---

<sup>5</sup> En ce qui concerne Luc Boltanski, il explore un *au-delà* du régime de la justification (Breviglieri et Stavo-Debaugé, 1999). Il propose trois autres régimes : le régime d'agapè, le régime de paix et le régime de violence.

<sup>6</sup> Il s'agit du mécanisme par lequel la cohérence du comportement d'une personne sur une activité s'explique par des paris faits, consciemment ou inconsciemment, sur d'autres activités. Ces paris conditionnent le comportement de la personne de manière à qu'elle reste engagée sur son activité.

<sup>7</sup> Par le terme d'*action*, nous allons comprendre à la fois ce que les personnes font et ce que les personnes ont conçu ou ont eu l'impulsion de faire, même si l'action n'aboutit pas à terme.

<sup>8</sup> Thévenot préfère le terme *environnement* à ceux de *milieu* ou de *cadre* car il lui permet de variations de portée et de format sur ce qui est important à identifier dans chaque régime d'engagement (Thévenot, 2001).

<sup>9</sup> D'après Thévenot, le terme *les choses* fait référence à la nature, aux artefacts et aux êtres non-humains (Thévenot, 2009 a).

pour l'action. Il s'agit notamment d'identifier « les choses ou les indices matériels intervenant dans l'action et supportant son identification » (Thévenot, 2006, p. 99). Cela ne veut pas dire pour autant que ces repères sont donnés à l'avance. D'après Thévenot (2008), ils se confirment au fur et à mesure que l'action se délimite.

L'engagement renvoie aussi à la *capacité* ou au *pouvoir*<sup>10</sup> de la personne à s'engager dans l'action. Il s'agit du pouvoir ou de la capacité pour disposer des gages appropriés dans l'objectif de garantir ou maintenir le bien. Ces gages tiennent à la fois à la disposition adéquate de l'environnement humain et matériel de l'action qu'à la disposition adéquate de la personne qui réalise l'action (Thévenot, 2011). En ce sens, l'engagement vise à une maîtrise de l'environnement, c'est-à-dire « à faire de la dépendance de l'environnement un pouvoir. Pour ce faire, le monde et l'être humain doivent être conjointement façonnés » (Thévenot, 2006, p. 238). En d'autres termes, la personne modèle les circonstances de son action et, en même temps, celles-ci modèlent la personne.

Le quatrième et dernier élément traite de la *dynamique de l'engagement*. Il s'agit des deux exigences ou deux phases de l'engagement : d'une part, la quiétude ou la confiance sur les repères auxquels l'on peut compter pour effectuer l'action, ce qui renvoie à l'image de « fermer les yeux » (Thévenot, 2006 ; 2011) ; et d'autre part, l'inquiétude ou le doute sur ce qui a été écarté, des éléments de l'environnement qui signalent ce qui aurait pu être différemment, ce qui renvoie à l'image « d'ouvrir les yeux » (Thévenot, 2006 ; 2011). D'après Thévenot, ces deux phases sont essentielles car

*« Aucune de ces deux exigences ne peut supporter à elle seule la visée de coordination. L'attention exclusive à la première supposerait un jugement rigide, éventualité qui nous ramènerait aux hypothèses trop fortes d'une coordination par des règles appliquées dans un monde d'êtres normés. L'ouverture sur une révision est nécessaire si nous cherchons à rendre compte d'une coordination raisonnable qui prend en compte le cours des événements »  
(Thévenot, 2006, p. 97-98)*

En d'autres termes, l'engagement ne peut pas reposer uniquement sur la forme (la convention, la règle ou le geste habituel) qui a été investie ou que l'on a suivie en général mais il peut s'ouvrir à des révisions ou des corrections pour coordonner l'action en tenant compte de ce qui arrive.

La dynamique de l'engagement implique ainsi une appréciation, une évaluation ou un jugement<sup>11</sup> de l'accomplissement de l'engagement. Il s'agit d'une « confrontation [...] entre une conception préalable de l'acte et son déroulement effectif » (Thévenot, 2006, p. 95) qui est effectué au cours de l'action. Autrement dit, il s'agit de s'interroger si, en raison des circonstances de l'action, le bien sera atteint. En

---

<sup>10</sup> D'après Thévenot (2006), sa conception de pouvoir est plus ouverte que celle des sciences sociales ou politiques.

<sup>11</sup> Thévenot emploie les trois termes pour désigner le moment de preuve de l'engagement. Chaque terme réfère à un régime d'engagement différent. Pour notre part, nous allons employer le terme spécifique à chaque régime et, dans le cas général, nous emploierons uniquement le terme d'*évaluation* afin de simplifier la lecture du texte.

ce sens, c'est la convenance de l'action que l'on est en train d'évaluer, c'est-à-dire, la pertinence de notre action pour obtenir ou maintenir le bien. En ce sens, d'après Thévenot,

« [...], l'acteur doit gérer le difficile partage entre la rectification au gré des circonstances, l'imputation d'une erreur ou d'un défaut à lui-même ou aux choses engagées, ou l'abandon de l'action en cours au profit d'une autre action » (Thévenot, 2006, p. 97)

C'est pour cela que le terme de convenance,

« [...] peut prêter à malentendu s'il faut entendre les échos désuets d'une conformité bienséante et superficielle [...], [au contraire, ce terme] nous incite à regarder les différentes figures de l'action comme spécifiant la façon dont les gestes de l'agent vont avec le monde qui l'entoure (Thévenot, 2006, p. 94)

Cela signifie que la convenance de l'action passe par la prise en compte de la correspondance de la personne et les circonstances de son action.

En outre, cette évaluation lie la cognition et l'émotion. D'une part, la cognition « contribue à mettre en relief le soutien apporté par l'environnement, par des dépôts aidant mémoire et raisonnement » (Thévenot, 2006, p. 135). D'autre part, la personne ressent aussi un changement dans ses émotions, ce qui aide « à rendre visible l'appréciation et à rendre remarquable l'inconvénient » (Thévenot, 2006, p. 239). Ainsi, dès lors que la personne fait face à des déconvenues plus ou moins importantes, la cognition (la saisie de l'environnement) et l'émotion (le trouble lié à l'incertitude d'obtenir le bien ou non) sont reliées (Renou, 2007). À chaque fois qu'une personne constate que l'action ne va pas de pair avec les circonstances de celle-ci, l'évaluation sur l'obtention du bien et la recherche des repères se relance « ce qui peut conduire à identifier un défaut, mais aussi à faire basculer l'identification dans celle d'une autre action » (Thévenot, 2006, p. 101).

Reprenons les quatre éléments de la catégorie d'engagement de Thévenot afin de rendre la théorie plus concrète. L'engagement implique que lorsqu'une personne conçoit faire quelque chose ou lorsqu'elle va dans le sens de le faire, i.e., prendre des heures de maladie-enfant, jouer avec ses enfants, justifier une démarche auprès du secrétariat de la crèche, cela est fait en visant *un bien*, i.e., obtenir les heures de maladie-enfant, son bonheur et celui de ses enfants, montrer que notre démarche est conforme aux normes. Continuons avec l'exemple de la demande des heures de maladie-enfant afin de rendre cet exercice plus simple. Ainsi, la personne saisie *son environnement*, ce qui veut dire qu'elle identifie des personnes et des choses impliquées dans l'action ; i.e., les règles au travail qui s'appliquent à ce genre de cas, la présence ou non de sa ou son supérieur-e hiérarchique, les séances dans son agenda, des tâches à effectuer ce jour-là, etc. Parmi celles-ci, elle remarque une séance importante. La personne *évalue la convenance de son action* : le bien pourra-t-il être atteint du fait qu'il y a cette séance? Pourrais-je obtenir ces heures de maladie-enfant? Comme l'environnement n'est pas disposé pour son engagement, elle cherchera alors à prendre des gages pour façonner son environnement, i.e., discuter avec la personne de la séance pour voir s'il est possible de reporter la séance à un autre moment. Ceci renvoie au *pouvoir*

ou à la capacité de la personne. Admettons que la séance puisse être reportée et, avec ce nouveau élément, elle *relance l'évaluation* : le bien, pourra-t-il être atteint ? Elle considère que c'est le cas, elle effectue sa demande et obtient ses heures de maladie-enfant. Elle reste *confiante* par rapport à ces repères qui confirment son choix d'avoir demandé ces heures.

Tel qu'observé précédemment, Thévenot conçoit l'engagement comme un rapport d'abord de la personne avec elle-même et les circonstances de ses actions, avant d'envisager l'engagement au niveau de la relation et de l'interaction avec d'autres personnes (Thévenot, 2006). Ainsi, dans le cas d'une interaction entre deux personnes par exemple, « c'est l'action de l'autre personne qu'il s'agit d'identifier, de l'extérieur. L'un juge ce que fait l'autre, dans la mesure où il doit en tenir compte pour coordonner sa propre conduite » (Thévenot, 2006, p. 98).

Dans le cadre de notre étude, nous allons comprendre un engagement comme les actions des femmes (effectuées ou abandonnées en cours du route) en lien avec leur vie familiale et professionnelle dès le début de leur grossesse jusqu'aux quatre premières années de vie de leur-s enfant-s. Cette définition inclut l'exploration des quatre éléments de l'engagement expliqués plus haut et, plus particulièrement, l'ajustement des actions avec l'environnement. À titre d'illustration, nous pouvons citer les actions suivantes : annoncer la grossesse au travail, préparer le départ au congé maternité, partager avec son partenaire le travail domestique et familial, prendre soins de ses enfants, trouver un système de garde pour l'enfant, reprendre ses activités au retour du congé maternité, préparer l'enfant pour aller à la crèche, allaiter au travail, laisser l'enfant à la crèche et aller le chercher, etc.

### 1.3. L'architecture des trois régimes d'engagement

Thévenot souligne que les actions que nous faisons au jour le jour ne sont pas de même type, certaines se trouvent dans un registre<sup>12</sup> argumentatif dès lors que nous préparons nos actions pour la justification ou la critique; d'autres dans un registre plus familial comme nos gestes habituels et d'autres sont des actions ordinaires que nous faisons pour accomplir nos plans, nos intentions. D'après lui, ces actions, qui se rapportent à des régimes différents, se différencient par « l'inégale portée de la mise en commun que chacun d'eux permet dans le rapport à autrui, du plus personnellement proche au plus publiquement commun » (Thévenot, 2006, p. 239). En d'autres termes, ces actions se différencient dans le fait que certaines actions se prêtent plus facilement que d'autres à la communication<sup>13</sup> avec d'autres personnes. Ainsi, par exemple, la manière très personnelle de ranger la vaisselle chez soi est plus difficilement comprise par une personne externe qui ne soit pas un familier ou un proche. Cette action

---

<sup>12</sup> Précisons que nous allons employer le terme *registre* ou *registre d'action* comme synonyme de *régime d'engagement*. Thévenot, pour sa part, emploie aussi les termes *registre* ou *registre d'action*, cf. page 98 de l'ouvrage *L'action au pluriel* (Thévenot, 2006).

<sup>13</sup> D'après Thévenot, la communication ne se réduit pas à la transmission d'un sens ou d'une information mais renvoie aux diverses façons de faire du commun ; i.e. « par le mouvement d'un corps communiqué à l'autre qu'il étreint, par la liaison d'une pièce qui communique avec un autre dans laquelle elle donne » (Thévenot, 2006, p.8).

se prête moins bien à la communication avec d'autres personnes qu'une critique faite par une personne en s'appuyant sur des conventions reconnues par le public, par la collectivité.

Thévenot construit ainsi une architecture composée par trois régimes d'engagement<sup>14</sup> : les régimes d'engagement en justification, en plan et en familiarité (Figure 2 : Architecture des trois régimes d'engagement). Comme signalé plus haut, cet auteur prend comme point de départ le régime de la justification pour examiner d'autres actions. Il s'intéresse aux actions ne portant pas le même niveau de publicité ou la même portée communicative que celles de l'action justifiable. Il s'agit d'une exploration en verticalité, d'une vision en-deçà du régime de la justification (Breviglieri et Stavo-Debauge, 1999 ; Thévenot, 2009 a) ; autrement dit, sous le public (Blokker et Brighenti, 2011).

L'architecture des régimes d'engagement se caractérise ainsi par une *double pluralité* de l'action : pluralités verticale et horizontale. Cette dernière s'applique exclusivement au régime de la justification et renvoie aux différentes cités qui compose ce régime. Nous reviendrons sur ce point dans l'explication de ce régime. Quant à la pluralité verticale, elle fait référence à l'existence de trois régimes : le régime de la justification et deux autres régimes (en plan, en familiarité) qui se situent à des niveaux inférieurs.

De plus, cette architecture comporte une *double coordination*<sup>15</sup> (Thévenot, 2011) : avec soi-même et avec autrui. Comme nous avons signalé plus haut, l'engagement traite d'abord d'un rapport à soi-même et à l'environnement de son action pour, ensuite, traiter les engagements aux autres personnes (c.f. Figure 3 : Double pluralité et double coordination de l'action).

En ce qui concerne les différences entre ces trois régimes, chacun se distingue de l'autre par un rapport particulier que la personne entretient au monde et aux autres. Cela veut dire que chaque régime d'engagement met en évidence un façonnement particulier entre la personne et son environnement lui permettant de s'engager dans une action. Ce rapport se manifeste par les différents éléments que nous venions de décrire dans la notion d'engagement.

En ce sens, il y a autant de biens et de figures de l'agent que de régimes d'engagement, en l'occurrence trois. Il y a trois différentes dispositions de l'environnement et, de ce fait, trois différents formats pour les saisir. Comme Thévenot signale, « nous portons attention aux façons plurielles de rendre compte et de se rendre compte » (Thévenot, 2009 a, p. 4) de l'action. De plus, le type d'évaluation varie en fonction du genre d'engagement, l'on trouvera ainsi trois différents niveaux de convenance de l'action. En effet, d'après Thévenot

---

<sup>14</sup> Thévenot précise son choix du terme en disant: « Nous avons finalement opté pour la dénomination de 'régime d'engagement', choisissant une expression qui désigne autant la dépendance aux personnes qu'aux choses, et qui fait ressortir la gage de cette dépendance. Nous avons auparavant parlé de 'mode de coordination', de 'régime d'ajustement', 'd'action qui convient'. (Thévenot, 2006, p. 13).

<sup>15</sup> Thévenot emploie le terme « coordination » qui réfère à engagement.

« La notion de convenance y est employée pour distinguer les évaluations de l'engagement selon les régimes, parce qu'elle s'offre à des gradations [...]. Elle conduit à caractériser la dynamique de chacun des trois régimes à partir de la forme d'évaluation qui le gouverne et du genre d'appui qu'elle trouve dans l'environnement matériel de l'agent » (Thévenot, 2006, p. 15)

De la même manière que pour les autres aspects, les deux phases de l'engagement se traduisent de manière différente en fonction de chaque régime. (c.f. Figure 4 : Tableau récapitulatif de trois régimes d'engagement).

Passons maintenant à parcourir les trois régimes d'engagement en détaillant la manière dont se décline pour chacun les quatre éléments de la catégorie d'engagement. Nous allons les présenter dans un ordre ascendant, en commençant, par conséquent, par le régime de l'engagement en familiarité. Nous allons aussi signaler pour chaque régime trois manières dans lesquelles l'engagement s'étend aux autres personnes : par un engagement mutuel, par une extension réduite de l'engagement ou par la prise en compte de l'autre comme témoin de l'engagement.

Par souci de clarté, nous allons illustrer chaque régime avec un exemple lié à notre thématique. Il s'agit d'un cas fictif d'une femme que nous appellerons Hélène, qui exerce une activité professionnelle et qui a des enfants en bas âge.

### **1.3.1. Régime d'engagement familial**

Dans ce régime d'engagement, la personne entretient un rapport personnel ou personnalisé au monde. Autrement dit, une relation personnelle ou familiale avec des objets, des choses ou des personnes de son entourage proche.

Les actions de cet engagement se rapportent aux gestes intimes, personnels, aux actions routinières ou habituelles de la personne. Il ne s'agit pas pour autant de *l'habitus* de Pierre Bourdieu. En effet, cette notion traite des actions irréfléchies et collectives (Thévenot dans Blokker et Brighenti, 2011), tandis que les actions habituelles de l'engagement familial sont individuelles, propres à chaque personne, et incluent la possibilité de révisions.

Nonobstant, « la référence à l'habitude [per se] ne suffit pas » (Thévenot, 2006, p. 104) pour comprendre l'action dans cet engagement. L'habitude ne se limite pas à l'habituation du corps (Thévenot, 2006) mais traite plutôt d'une personnalisation des choses. Cette personnalisation implique « la diffusion d'une personne sur des choses mais aussi, inversement, de la constitution d'une personnalité<sup>16</sup> à partir des

---

<sup>16</sup> En ce qui concerne la notion de personnalité dans ce régime, Thévenot souligne que celle-ci « requiert une perspective de long terme. C'est dans une temporalité qui n'est pas celle de l'activité momentanée que les accommodements des humains et des choses contribuent à assurer le maintien de la personne. Au-delà des arrangements clos sur une activité particulière, les

liens de familiarité » (Thévenot, 1994, p.95). Une manière simplificatrice renvoie à l'idée qu'une personne façonne son entour et celui-ci façonne aussi la personne (Thévenot, 2005). Autrement dit, une personne adapte par des gestes habituels l'entourage matériel et humain à soi-même et, de manière réciproque, ces adaptations deviennent constitutives de sa personnalité.

En outre, ces gestes intimes, habituels, « n'impliquent pas de coordination avec des personnes distantes, ni la perspective d'être compris de quiconque<sup>17</sup> » (Thévenot, 2006, p. 103). Comme Thévenot signale

*« le détail de l'activité à l'intérieur de ce régime, lui, il n'est absolument pas collectif, donc on ne le comprend que si l'on est, dans le même régime d'une part mais, en plus, dans la plus grande familiarité avec la personne en question » (Thévenot, 2005, 58:53)*

Ainsi, par exemple, la manière de faire le ménage à la maison, la disposition de choses, leur usage, leur entretien, etc., est le résultat d'une construction personnelle faite au cours du temps par une ou plusieurs personnes proches. C'est pour cela que ces actions peuvent être comprises uniquement par ces personnes.

Or, en ce qui concerne les éléments d'un engagement, l'engagement en familiarité se distingue des deux autres régimes, par une figuration de l'agent humain comme une personne familière à son entourage humain et matériel (Thévenot, 1997), c'est-à-dire, aux personnes proches ; i.e, les membres de sa famille et les choses familières. Cet engagement vise un bien que Thévenot a nommé *l'aise*. Il s'agit du bien-être qui résulte de la commodité d'un entourage qui est accommodé à la personne (Thévenot, 2006). En effet, l'environnement est disposé de façon adéquate à ce genre d'engagement quand il est personnellement accommodé (Thévenot, 2011). Celui-ci est saisi par des « repères perceptifs déposés au cours d'une familiarisation avec l'entourage » (Thévenot, 1997, p.4). Ces repères constituent des *indices* quand il s'agit des choses impliquées dans l'action et des *inclinations* quand il s'agit des personnes. Ces repères nous informent ainsi de la disposition de l'environnement.

En ce qui concerne le moment de preuve de l'engagement ou de l'évaluation<sup>18</sup> de la convenance de l'action en familial, celui-ci est fait par une appréciation personnelle du succès de cette action (Thévenot, 1990 ; 2006), autrement dit, de l'obtention ou le maintien de l'aise recherchée. Ainsi, la convenance peut se rapporter à « un usage personnel apprécié pour sa commodité particulière » (Thévenot, 2006, p. 94) et, la déconvenue pour sa part, ne se manifeste pas par un langage discursif mais par « le malaise d'un geste qui accroche et se rattrape » (Thévenot, 2009 a, p. 5). En effet, si l'action est celle qui convient, la personne repose confiante dans l'action routinière. Si l'action ne convient pas, elle ressent un malaise

---

dispositions des choses et les accoutumances dans leur usage concourent à la maîtrise d'un environnement familial » (Thévenot, 1994, p. 95 – 96).

<sup>17</sup> La caractérisation de ces gestes intimes s'éloigne de la délimitation fait par Max Weber d'une action sociale (Thévenot, 2006). Thévenot déplace ainsi la frontière établie par Weber dans laquelle une action sociale est celle qui tient en compte du comportement d'autres acteurs. En effet, dans le régime d'engagement familial, la prise en compte d'autrui n'est pas nécessaire sauf dans le cas où l'autre individu est lui-même un familial (Thévenot, 2006).

<sup>18</sup> Dans le cas du régime d'engagement familial, Thévenot emploie le terme *appréciation* au lieu d'*évaluation*.

qui renvoie au doute sur l'action et qui ouvre au tâtonnement. Comme le signale Thévenot, « la personne peut se replier sur le repère (dans la routine), ou s'inquiéter et s'ouvrir au tâtonnement (dans la familiarisation) » (Thévenot, 2014 a, p. 2).

Pour ce qui est des extensions de cet engagement aux autres personnes, l'engagement familial « ne s'étend pas aisément à une autre personne » (Thévenot, 2006, p. 245). Néanmoins, il prend une extension réduite dès lorsqu'une personne prend l'autre personne comme un objet personnel « dans un genre d'intimité routinière qui contribue à la dépersonnalisation de cette personne » (Thévenot, 2006, p. 244). Cela signifie, entre autres, que la personne prend l'action habituelle ou routinière de l'autre personne comme fixe (qu'elle ne s'ouvre pas à des révisions), ce qui peut endommager l'aise de la personne qui réalise l'action routinière. Ce régime peut prendre une extension comme témoin. Cela signifie qu'une personne « peut [...] contribuer, en tant que témoin, à la reconnaissance de la personne intime » (Thévenot, 2006, p. 246), dans la prise de soin ou comme témoin de la sollicitude (Thévenot, 2011). Nous pouvons penser à des enfants qui témoignent des soins reçus de leurs parents ou à une personne qui témoigne de l'affection donnée par sa ou son partenaire. Finalement, cet engagement s'étend dans un engagement mutuel dans l'amour, l'amitié ou toute autre relation proche.

Dans le cadre de notre thématique, un engagement familial renvoie aux gestes familiaux, habituels de femmes ou d'autres personnes impliquées dans l'action qui sont le résultat d'une personnalisation des choses et des personnes d'un environnement de proximité (i.e, son chez soi, avec « son » ordinateur au travail) et dont la coordination de l'action passe par des gestes habituels.

Or, afin de mieux comprendre ce régime, imaginons un engagement en familiarité d'Hélène. Elle donne le bain à son bébé, dans le cadre d'un geste habituel, pendant que son conjoint prépare à manger. Cette action ne vise pas son aise mais plutôt l'aise du plus proche, de son enfant. Pour pouvoir s'engager dans cette action, l'environnement doit être disposé pour ce geste habituel. Elle sait où se trouve le savon, le shampoing pour bébé, la crème contre les irritations de la peau provoquées par les couches-culottes jetables, les linges, etc., car cet environnement matériel lui est personnellement accommodé. Cette personnalisation est le résultat d'une familiarisation avec les choses et les lieux (salle de bain, chambre, etc.) effectué au cours du temps. Compte tenu que la correspondance entre la disposition d'Hélène pour effectuer ce geste habituel et la disposition de l'environnement de cette action, elle peut s'engager. Or, si son bébé est fiévreux ou malade, cet élément de son environnement lui donne une information qui lui sert pour faire une appréciation de son action et décider si elle abandonne son action ou non.

Dans le cadre d'une interaction à deux, entre Hélène et son conjoint, imaginons que cette fois-ci c'est le conjoint d'Hélène qui donne le bain à leur bébé car il ne prend pas pour acquis que c'est à elle de le faire, c'est-à-dire qu'il ne réduit pas l'engagement d'Hélène. Néanmoins, si le conjoint d'Hélène ne compte pas une familiarisation avec les choses pour le bain de l'enfant, effectuée aussi au cours du temps, il ne pourra pas s'engager en familier et il demandera à Hélène où se trouve la crème ou les linges, par exemple.

Nous avons essayé d'illustrer l'engagement en familiarité d'une personne ainsi qu'un engagement en familiarité dans le cadre d'une interaction. Il s'agit d'un simple exemple entre conjoints dont la répartition des tâches reste traditionnelle. Bien que nous n'ayons pas illustré un conflit ou un différend, celui-ci peut éventuellement survenir compte tenu que le conjoint d'Hélène pourrait ne pas avoir une familiarisation partagée avec les choses de cet environnement de proximité.

### 1.3.2. Régime d'engagement en plan

Dans ce régime, la personne entretient un rapport individualisé ou normalisé au monde. Il ne s'agit pas d'un rapport personnel via des attaches particulières et intimes comme dans l'engagement familial mais plutôt de la mise en avant de l'individu dans son autonomie, sa volonté, ses projets, ses plans.

L'action dans ce régime est celle que Thévenot appelle *l'action normale ou ordinaire*. Il s'agit des actions ordinaires que nous faisons pour suivre nos intentions et nos plans. Ces actions, contrairement à celles du régime familial, sont plus facilement communicables à une autre personne car elles peuvent s'exprimer par le langage ordinaire. En effet, ce langage ordinaire permet de rendre compte des *actions normales* via les grandes lignes d'un plan (Thévenot, 2006), « sous réserve d'une large marge de tolérance dans le détail de [l'] accomplissement [de ce plan] » (Thévenot, 2006, p. 248). La personne peut exprimer ce qu'elle a l'intention de faire sans pour autant connaître ou donner tous les détails de ce plan qui peut, en effet, s'avérer flou au début.

Or, en ce qui concerne les caractéristiques du régime d'engagement en plan, celui-ci se distingue des deux autres régimes par une figuration de l'agent humain comme un individu porteur d'une intention, d'un projet, d'un plan (Thévenot, 1997). Cette figuration est, d'après Thévenot, « si prégnante, [...] qu'elle fait obstacle à la caractérisation de toute autre figure de personne, en particulier de celle [...] dans ses attaches [personnelles] » (Thévenot, 2006, p. 30). Autrement dit, la figure de l'individu autonome avec ses choix, ses stratégies, ses intentions s'impose tellement dans la façon de représenter l'agent humain que cela peut nous empêcher de le concevoir autrement. En revanche, dès lors que nous prenons en considération ces autres figurations<sup>19</sup>, cela « permet de voir que les personnes ne sont absolument pas d'emblée dans cet état d'individu [...] et donc il faut de transformations pour y accéder » (Thévenot, 2005, 1:01:25).

En outre, le bien visé par l'action ordinaire de l'individu est la satisfaction dans l'accomplissement du plan, de l'intention, du projet (Thévenot, 2009 b). Cela demande un environnement disposé de façon adéquate à ce genre d'engagement, c'est-à-dire, disposé en tant que moyen fonctionnel d'exécution de ce plan; autrement dit disposé *en fonctionnalité* (Thévenot, 2011). En effet, d'après Thévenot (2005), l'individu ne peut se déployer dans sa quête de satisfaire son intention ou son plan que s'il y a un environnement matériel et humain disposé pour cela. En d'autres termes, une disposition adéquate de l'environnement sert de garantie au pouvoir d'engagement de l'individu, à son autonomie à réaliser son

---

<sup>19</sup> Celle de la personne avec ses attaches familiales ou celle de l'être qualifié

plan et à pouvoir se projeter vers l'avenir. Ainsi, pour saisir l'environnement matériel, la personne se sert des indications d'un fonctionnement normal du plan et, pour saisir l'environnement humain, elle se sert des résolutions des personnes impliquées dans l'action.

Dans ce régime d'engagement, la convenance de l'action ordinaire s'évalue par la réussite ou le maintien d'une action normale. Si l'action est celle qui convient, l'individu repose confiant dans le fonctionnement normal du plan. Si l'action ne convient pas, cet individu rend compte de la disconvenance de l'action par des rapports discursifs. Le doute est éprouvé ainsi dans l'indécision au sujet de cette action.

En ce qui concerne les extensions de cet engagement aux autres personnes, Thévenot (2006 ; 2011) précise qu'une extension réduite dès lors qu'un individu prend un autre comme un instrument ou un objet fonctionnel pour son plan. Ensuite, une prise à témoin signifie qu'un individu témoigne de l'engagement de l'autre dans le cadre d'un projet dans lequel il participe également, par exemple, quand un collègue témoigne du travail d'un autre dans un projet conjoint. Et, un engagement mutuel en plan est celui où les individus se mettent d'accord par une promesse, un contrat. Comme Thévenot signale,

*« De la coordination d'au moins deux plans conjoints d'action procède une organisation rudimentaire [...] l'organisation de cette coordination élémentaire de plans peut impliquer des déclarations orales, des promesses plus expresses, des formulations écrites de projets, ou enfin la formalisation juridique dans un contrat » (Thévenot, 2006, p. 172)*

Dans le cadre de notre thématique, un engagement en plan renvoie aux actions ordinaires des femmes ou d'autres personnes impliquées dans leurs actions qui sont le résultat d'une volonté, d'une intention, d'un projet ou d'un plan, indépendamment du niveau de précision du plan ou du projet ; par exemple, l'intention d'annoncer sa grossesse à sa ou son supérieur-e hiérarchique et aux collègues, une demande d'augmentation ou de diminution du taux d'occupation, la recherche d'un système de garde pour son enfant, entre autres.

Afin de clarifier l'engagement en plan, revenons à Hélène. Cette fois-ci, elle veut réduire son taux d'occupation de 100% à 80%. Hélène s'engage dans cette action mais, pour pouvoir le faire, les circonstances de cette action doivent être disposées comme moyens pour que cela fonctionne. Le jour où elle décide de discuter avec sa cheffe de son plan, elle entend d'un collègue que la cheffe est stressée compte tenu la charge du travail dans l'entreprise et, d'ailleurs, elle n'a pas un moment disponible dans son agenda. Hélène sait que le règlement interne permet le temps partiel. Avec ces éléments saisis de l'environnement, elle évalue son action en cours et elle renonce à effectuer sa demande, du moins, dans l'immédiat. Il n'y a pas de correspondance entre ce qu'elle s'engage à faire et l'environnement pour cette action. Quelques jours plus tard, elle se rend compte que sa cheffe a octroyé un temps partiel à un de ses collègues. Cette nouvelle information de l'environnement relance l'évaluation de l'action, pour qu'Hélène décide si faire la demande ou non.

Imaginons maintenant un *engagement mutuel* en plan entre trois personnes : Hélène et deux collègues. Hélène a l'intention de proposer aux ressources humains la mise à disposition d'un espace physique

pour l'allaitement au travail. Deux autres collègues demandent à Hélène de faire la proposition ensemble et elles s'engagent alors dans ce plan. Et même si celui-ci n'est pas très précis, elles connaissent l'existence d'une salle éventuellement disponible pour cela et les directives en matière d'aménagements au travail pour les femmes enceintes ou avec des enfants en bas âge, qu'un fonctionnaire est en train de rédiger. Ces éléments de leur environnement se prêtent en garantie pour leur engagement.

### 1.3.3. Régime d'engagement justifiable

Comme signalé au début de ce chapitre, le régime d'engagement justifiable renvoie au régime de la justification élaboré par Boltanski et Thévenot. Néanmoins, nous ne prétendons pas ici exposer ce régime dans l'exhaustivité de la construction théorique de *De la Justification* mais plutôt de le caractériser en tant que régime d'engagement.

En ce sens, dans un régime d'engagement justifiable, la personne entretient un rapport conventionnel au monde. L'agent humain est figuré en tant « qu'être conventionnellement qualifié » (Thévenot, 1997, p.5) et pas comme simple individu avec un plan ni comme une personne avec des attaches personnelles. Cette qualification répond à une grandeur établie selon un format de généralité ou une forme de bien commun lié à un sens du juste. Boltanski et Thévenot ont proposé six principes de généralité<sup>20</sup> qui constituent six « mondes » ou « cités dont les personnes prennent appui, lors de disputes, pour justifier leurs actions ou critiquer les actions des autres ; à savoir : les cités inspirée, domestique, de l'opinion, civique, marchande et industrielle<sup>21</sup>.

Dans le cadre d'un engagement justifiable, le pouvoir de la personne repose sur cette qualification (Thévenot, 2006). La pluralité de cités, cette pluralité horizontale dont nous avons mentionné plus haut, implique que chacun des éléments d'un engagement justifiable (le bien, l'environnement, la dynamique du régime) se déclinent selon la cité. À titre d'illustration, le bien visé dans un engagement justifiable est la participation dans une forme de bien commun. Ainsi, selon la cité marchande le bien est la concurrence marchande, celui de la cité industrielle est l'efficacité industrielle, celui de la cité civique est la solidarité civique, celui de la cité domestique est la tradition, celui de la cité de l'opinion est le renom et celui de la cité inspirée est l'inspiration (Thévenot, 2006).

L'environnement est également disposé de manière adéquate à cet engagement justifiable quand il est publiquement qualifié selon la grandeur de la cité en question. La saisie de cette disposition s'effectue par les dispositifs qui soutiennent cette qualification ; soit des propriétés pour ce qui est des choses, soit des qualifications quand il s'agit des personnes (Thévenot, 2006).

---

<sup>20</sup> Cela signifie que les justifications ou les critiques doivent s'éloigner d'un rapport à la particularité de la personne et de la situation pour faire référence à une forme de bien commun (Doidy, 2003).

<sup>21</sup> cf. BOLTANSKI, L. & L. THEVENOT. (1991). *De la Justification. Les économies de la grandeur*. Paris, Gallimard.

La mise à l'épreuve de cet engagement ou le jugement sur la convenance de l'action justifiable s'effectue une fois l'environnement saisi et dès lors que l'on juge la correspondance entre l'être qualifié et la disposition de l'environnement afin de voir si l'on participe au bien commun. La dynamique du régime implique soit la confiance dans la convention sur laquelle porte la qualification, soit la critique ou la mise en question de cette convention. Sur ce point, comme le rapporte Thévenot

*« D'une part, une fois que la forme conventionnelle est établie et investie, celle-ci est renforcée par une confiance qui favorise la coordination. C'est ici où nous rencontrons une première façon de comprendre le 'conventionnel' comme ce qui est accepté, convenu, établi – dans un mot, il s'agit de la 'quiétude' de se conformer aux conventions. Les yeux se ferment aux autres formes possibles de coordination qui ont été sacrifiées lors de l'établissement de la forme codée. D'autre part, le moment où l'on ouvre les yeux, la deuxième phase s'installe suivie de doute et de méfiance. Nous rencontrons ici, la deuxième façon de comprendre le 'conventionnel' qui montre son conformisme arbitraire. Il s'agit de 'l'inquiétude' qui se manifeste de lors que l'on suit les conventions »<sup>22</sup> (Thévenot, 2009 b, p. 6)*

En outre, ce régime s'appuie fortement sur le langage car il permet d'effectuer des compte-rendus de ces argumentations, ces justifications, ces critiques. Ce langage, en même temps qu'il traite d'êtres conventionnels il devient, lui aussi, conventionnel (Thévenot, 2006).

En ce qui concerne les extensions de l'engagement justifiable, l'extension réduite varie selon chaque cité. « Elle consiste à traiter autrui comme une marchandise, une machine, un signe (ou une 'icône'), etc. » (Thévenot, 2006, p. 249). La forme témoin de cet engagement est quand une personne prend une autre personne comme s'il s'agissait d'un tiers anonyme porteur d'une exigence de justification et dont sa présence l'aide pour son engagement (Thévenot, 2006). À titre d'illustration, l'on peut penser à prendre un-e collègue comme témoin du fait que l'on arrive toujours à l'heure au travail, dès que l'on parle avec son supérieur hiérarchique. L'engagement mutuel d'une action justifiable est celle qui s'étend à « un autrui généralisé » (Mead en Thévenot, 2006, p. 249) ; par exemple, un accord du Gouvernement fédéral pour l'établissement de directives pour une augmentation de centres de garde institutionnel pour la petite enfance.

Afin de mieux comprendre l'engagement justifiable, imaginons cette fois qu'Hélène est licenciée. Elle va préparer son départ (exemple : transmission des dossiers à des collègues) en vue d'une éventuelle justification, c'est-à-dire, pour éviter des critiques. Elle va le faire de la façon la plus efficiente possible en suivant des conventions établies.

Dans le cadre d'une interaction entre deux acteurs, Hélène et son employeur, imaginons une dispute légale concernant la cause du licenciement. Hélène soutient que celle-ci est liée à une discrimination (quelconque) et son employeur soutient qu'il s'agit d'une restructuration du personnel car l'entreprise traverse des difficultés économiques. Hélène et l'entreprise montrent des preuves matériels ou

---

<sup>22</sup> Traduction propre

personnels en faveur de l'argument de chacun. L'une comme l'autre sont engagées en justification mais dans des cités différentes ; en l'occurrence, la cité civique et la cité industrielle.

#### 1.4. Pouvoirs et pressions dans les engagements

Comme nous avons examiné, Thévenot conçoit les trois régimes d'engagement comme trois différents rapports de la personne au monde. D'après Thévenot (2011) et, tel que signalé dans chaque régime, chacun de ceux-ci établit un pouvoir ou une capacité de la personne pour s'engager dans une action et, de ce fait, orienter la coordination de celle-ci dans les interactions. Néanmoins, ce pouvoir ne se manifeste que si l'environnement se prête en garantie. Thévenot conçoit ainsi une perte de pouvoir dès lors que l'environnement n'est pas disposé adéquatement pour l'engagement, pour la manière dans laquelle la personne se dispose à agir.

À titre d'illustration, imaginons une personne qui a l'intention de faire garder son enfant trois jours dans une crèche publique. Elle est disposée comme un individu avec une volonté. Le pouvoir pour accomplir sa volonté, son plan dépend d'un environnement qui lui offre la ou les garantie-s qu'elle pourra faire garder son enfant dans une crèche publique. L'impossibilité de trouver une place disponible signale que l'environnement n'est pas disposé pour son action. Il y a ainsi une diminution ou perte de pouvoir d'engagement de cette personne.

En ce qui concerne les pressions<sup>23</sup>, celles-ci renvoient d'après Thévenot (2009 b) aux relations de pouvoir entre des engagements. Cet auteur (2008 ; 2009 a et b ; 2014 b) en distingue deux : d'une part, la pression d'un engagement sur un autre et, d'autre part, la pression qui résulte de la réduction de l'engagement à une seule de ses phases, à celle de la *confiance*.

Dans le premier cas, la pression d'un engagement sur un autre provoque l'affaiblissement de celui-ci ou des ceux-ci s'il s'agit de deux engagements. L'on peut penser à des épreuves publiques répétées qui « délitent la personne en détachant excessivement l'engagement public afin de l'éprouver » (Thévenot, 2009 a, p. 15) ou le cas de la mise en avant excessive du projet, du choix ou de l'autonomie de l'individu (Thévenot, 2014 b).

Le deuxième cas, celui de la pression qui résulte de la réduction de l'engagement à une seule de ses phases comporte, d'après Thévenot, trois étapes : d'abord, celle d'exclure la possibilité du doute, de l'inquiétude, de la révision propre à tout engagement ; puis d'oublier que l'engagement vise un bien et que celui-ci peut se détériorer et, finalement, d'oublier que l'engagement dépend de la disposition adéquate de l'environnement (Thévenot, 2008 et 2014 b).

---

<sup>23</sup> Thévenot emploie le terme *oppression* en français et les termes *pressure* ou *oppression* en anglais. Nous allons employer uniquement le terme *pression* dans le but de rendre l'écriture uniforme.

Illustrons ces deux types de pressions. Pour ce qui est du premier type de pression, imaginons une femme qui a la volonté de continuer son travail salarié après l'arrivée d'un enfant. Son aise avec les personnes les plus proches (son partenaire, ses enfants) se verra affaiblie si sa volonté de continuer son travail salarié est constamment mise à l'épreuve, à cause d'un environnement non adapté. Cela montre la pression de l'engagement en plan sur l'engagement familial.

Quant au deuxième type de pression, imaginons deux femmes, les deux reçoivent des critiques pour travailler soit à plein temps, soit à temps partiel après l'arrivée d'un enfant. Dans les deux cas, l'on<sup>24</sup> réduit les engagements de femmes car l'on attend qu'elles suivent la convention sans « ouvrir les yeux » à une autre possibilité. Ainsi, pour la première femme, la réduction sera de prendre pour acquis qu'elle va suivre la convention de la présence liée « au bon maternage » sans questionner cette convention ; pour la deuxième, la réduction sera de prendre pour acquis qu'elle va suivre la convention de la présence liée « à être une bonne professionnelle »<sup>25</sup> sans questionner cette convention. Rappelons-nous qu'il existe des conventions ou des normes contradictoires entre elles, souvent liés à des cités différentes.

D'après Thévenot (2009 a), ces pressions menacent le maintien de la personne ou, plus concrètement, le maintien de sa personnalité car celle-ci repose sur l'appui apporté par un engagement sur l'autre. Ainsi, sous une perspective pragmatique de la personnalité (Thévenot, 2006), celle-ci se maintient par l'intégration des engagements variés. En effet, ceux-ci « se superposent, et le tuilage de ces continuités de portées diverses, dans le temps et dans l'espace, offre sa couverture à la personnalité » (Thévenot, 2006, p. 262). En d'autres termes, la personnalité d'une personne se maintient par l'intégration du soutien qui lui apporte ses attaches personnelles (régime d'engagement familial), par la satisfaction d'accomplir ses actions ordinaires et de pouvoir se projeter dans l'avenir (régime d'engagement en plan) ainsi que par leur participation aux bien communs (régime d'engagement en justification).

---

<sup>24</sup> Par souci de clarification, le pronom « on » désigne le public, le collectif. Dans ce cas, nous sommes dans un régime d'engagement en justification.

<sup>25</sup> Plusieurs auteur-e-s ont mis en évidence ces deux normes, c.f. Lupu, 2014.

## 2. Méthodologie

### 2.1. La méthode d'enquête : l'entretien narratif

La sociologie pragmatique implique un style de recherche particulier, par conséquent, la prise en compte de certains postulats méthodologiques (Barthe et al., 2013). Nous allons revenir sur ce point dans le cadre de la méthode d'analyse des données à la fin de ce chapitre. La sociologie pragmatique emploie également une grande diversité de méthodes d'enquête, principalement des méthodes ethnographiques (Thévenot, 2014 a).

Nous avons choisi d'employer la méthode d'entretien, plus concrètement, celle de l'entretien narratif. Avec cette technique, la personne interviewée fait une narration de son vécu (Flick, 2009) ou d'une partie de celui-ci, en fonction du domaine d'intérêt de l'étude. Ce genre d'entretien, employé principalement dans les études biographiques, commence par une « question initiale qui réfère à la thématique de l'étude et qui cherche à stimuler la narration principale chez la personne interviewée »<sup>26</sup> (Flick, 2009, p. 178). Notre intérêt était d'avoir l'accès aux biographies des femmes durant la période d'intérêt : du début de la grossesse (ou des grossesses) et jusqu'au moment de l'entretien. En ce sens, nous avons privilégié ce que Thévenot nomme la *bio-graphie pragmatique*<sup>27</sup>, ce qui veut dire que nous avons « considéré la manière dont la personne elle-même rend compte de ce qui a affecté sa consistance » (Thévenot, 2014 a, p. 3), c'est-à-dire, des petites ou des grandes déconvenues dans l'action qui ont rendu difficile la coordination avec les autres personnes et les choses.

Compte tenu que « les moments éprouvants ne se prêtent pas toujours à narration [et que] le chevauchement des engagements n'est pas toujours mis en intrigue » (Thévenot, 2014 a, p. 3), nous étions attentive à ce qui, par le langage, expose une déconvenance dans l'action, surtout ce qui pouvait rendre compte du régime d'engagement familial<sup>28</sup>. En même temps, nous étions consciente que l'entretien « se ramène toujours [...] à une relation sociale, qui conditionne les résultats de l'entretien » (Mayer, 1995, p. 360) et qu'elle résulte ainsi une construction sociale. Nous étions ainsi attentive aux possibles effets dans notre manière de « se présenter, et de présenter l'enquête » (Bourdieu, 1993, p. 905) afin d'éviter dans la mesure du possible d'orienter la narration.

---

<sup>26</sup> Traduction propre

<sup>27</sup> Il s'agit du terme employé par Laurent Thévenot dans l'article « Une vie éprouvée : entre migration postcoloniale, discrimination à l'embauche, maternité affectée et adoption salvatrice : quelle « identité forgée » ? » de 2014.

<sup>28</sup> La méthode de l'observation nous semble plus appropriée pour saisir ce régime. Elle permet de mieux repérer des gestes habituels des femmes ainsi que des petites ou grandes disconvenances dans ceux-ci. Et, de manière plus générale, cette méthode permet « de distinguer la préparation qui font les êtres humains de leur entourage et de la manière dans laquelle cela soutient leur sens du monde » (Thévenot en López, 2015, p. 42). Néanmoins, l'emploi de cette méthode n'était pas envisageable en raison de notre intérêt pour une période de vie de femmes plus ou moins longue et des contraintes matérielles et du temps pour effectuer notre travail de terrain.

L'entretien a été mené en deux phases : une première phase de narration principale déclenchée par une première question ouverte sur la biographie de la personne et une deuxième phase de questions complémentaires. Pour ce qui est de la question initiale, l'objectif de celle-ci était de permettre à l'interviewée d'effectuer une narration sur son vécu à sa manière et sans interruptions. Ce qui veut dire que ce sont les femmes interviewées qui ont décidé par quoi commencer la narration, quels moments privilégier, à quel niveau de détail et dans quel ordre les présenter. Dans la phase des questions complémentaires, celles-ci étaient de type interne et externe. Les premières cherchaient à développer davantage des aspects mentionnés lors de la narration principale et d'éviter ainsi de fausses interprétations tandis que les questions externes introduisaient de nouveaux éléments n'ayant pas été abordés lors de la narration principale. L'idée était d'approfondir sur les moments éprouvants, les conflits et les doutes dans l'action.

## 2.2. Le terrain : l'articulation travail – famille

Comme nous avons signalé brièvement dans l'introduction, notre terrain d'étude traite de l'articulation travail-famille. À cet égard, nous prenons des distances avec les visions qui réduisent cette articulation<sup>29</sup> à une question d'organisation du temps familial et professionnel ou aux caractéristiques et aux choix des personnes en matière de niveau de formation, de situation socio-économique, du mode de garde des enfants, etc.

Nous entendons l'articulation travail-famille comme l'exercice quotidien de mener une vie familiale et une vie professionnelle et, de ce fait, il ne s'agit pas d'un point de destination. Nous focalisons ainsi sur les difficultés rencontrées dans le cadre du travail salarié ou de la vie de famille. Cela ouvre la porte, à nos yeux, à une diversité de situations, telles que l'annonce de la grossesse au travail, la répartition du travail domestique et familial au sein du couple, la préparation au travail pour le départ au congé maternité, le retour au travail et la reprise de ces activités et l'allaitement au travail.

## 2.3. Le choix des femmes à interviewer

D'après nous, l'exercice d'articuler une vie familiale et une vie professionnelle concerne les hommes et les femmes. Néanmoins, nous avons choisi d'interviewer uniquement des femmes car nous souhaitons mieux comprendre les difficultés rencontrées par elles, surtout pour celles ayant des enfants en bas âge.

Cette étude se base sur 20 entretiens de 24 femmes interviewées<sup>30</sup> sur un total de 42 femmes ayant exprimé leur intérêt à participer à l'étude. Le choix des femmes répond à des critères définis à

---

<sup>29</sup> Comme signalé à l'introduction certain-e-s auteur-e-s emploient le terme de conciliation

<sup>30</sup> Quatre entretiens ne font pas partie de l'analyse dû aux problèmes techniques concernant la qualité de l'enregistrement ou, au fait, qu'il s'avéré lors de l'entretien que la femme interviewée ne correspondait pas à tous les critères.

l'avance concernant le statut d'active dans le marché de travail, la condition de mère d'enfant en bas âge, le taux d'occupation et la zone géographique.

En ce qui concerne le premier critère, nous avons choisi des femmes professionnellement actives dans le marché du travail car notre intérêt était de rapporter leur expérience d'articulation travail-famille jusqu'au moment de l'entretien. En ce sens, les femmes ayant interrompu de manière définitive leur travail salarié à l'arrivée des enfants ne font pas partie de cette étude. En revanche, les femmes se trouvant en interruption de travail temporaire en raison de leur congé maternité ont été prises en compte.

Quant à la condition d'être mère d'au moins un enfant en bas âge, celui-ci répond à notre intérêt de focaliser sur la période avant la scolarisation formelle des enfants, qui débute à 4 ans. Il s'agit, à nos yeux, d'une période de grands changements, de réorganisation et de coordination avec de nouveaux acteurs (ex : les employé-e-s du système de garde institutionnel) pouvant entraîner des difficultés à l'exercice de mener une vie familiale et professionnelle .

Pour ce qui est du taux d'occupation, nous avons établi un temps de travail minimum de 50% mais nous avons visé surtout les femmes travaillant à un taux d'occupation de 70% et plus. Notre idée était de nous plonger dans l'expérience d'articulation travail-famille des femmes ayant un taux d'occupation élevé de travail salarié car il nous semble qu'il s'agit d'un groupe peu ou pas suffisamment exploré.

Quant à la zone géographique, cette étude se circonscrit à la Suisse romande pour des raisons linguistiques.

Enfin, au cours des entretiens, nous nous sommes rendue compte que la quasi totalité des femmes étaient des femmes hétérosexuelles en couple, mariées ou en concubinage. Nous nous sommes ainsi focalisée sur celles-ci et, de ce fait, les cas de mères seules ou ceux de familles homoparentales composées par deux femmes ne font pas partie de cette étude.

#### 2.4. L'accès au terrain : la prise de contact avec les femmes à interviewer

L'accès aux femmes correspondant aux critères a été effectué via deux *portes d'entrée* : une voie personnelle par notre réseau de contacts et une voie institutionnelle par l'intermédiaire des bureaux de l'égalité des cantons de la Suisse romande ou des associations des femmes.

Lors de la phase de préparation au terrain, nous avons rédigé une lettre dont l'objectif était de présenter brièvement notre étude et de demander la participation des femmes. Cette lettre indiquait également les critères pour le choix des femmes, la garantie sur l'anonymat et la confidentialité dans le traitement de données ainsi que nos coordonnées pour la prise de contact. Le but était que les femmes souhaitant participer à l'étude puissent nous contacter de façon directe.

Ensuite, nous avons envoyé un message à notre réseau de contacts ainsi qu'aux bureaux de l'égalité des cantons de Genève, Vaud, Neuchâtel, Fribourg, Jura et Valais en leur demandant la possibilité de diffuser la lettre au sein de leurs réseaux. Ceux-ci ont été choisis en raison de la thématique de l'étude et des limites de notre réseau personnel par rapport au nombre des femmes pouvant répondre aux critères et au nombre de cantons auquel celui-ci donne accès. Nous étions consciente que les femmes ayant reçu la lettre via ces institutions pourraient éprouver une sensibilité particulière à la problématique.

De cette démarche nous avons reçu de réponse des bureaux de l'égalité de Neuchâtel et du Valais qui ont diffusé notre lettre via courrier électronique ou dans sa newsletter. Une fonctionnaire du bureau de l'égalité du canton de Vaud, membre de l'Association femmes et carrière dans l'administration (AFCA), a transmis la lettre à cette association qui l'a diffusé parmi ses membres. Grâce à cela, nous avons obtenu un grand nombre de réponses d'employées de l'administration cantonale vaudoise.

Le jour, l'heure et le lieu de l'entretien ont été discutés et accordés avec chaque femme. C'est ainsi que les entretiens ont eu lieu dans divers lieux, à savoir, les domiciles de certaines de ces femmes, leurs lieux de travail, notre domicile ainsi qu'une salle à l'Institut de sociologie de l'Université de Neuchâtel.

## 2.5. La conduite des entretiens

Les entretiens ont été menés d'avril à juin de 2017 dans les cantons de Genève, Neuchâtel, Valais et Vaud.

Nous avons mené un seul entretien par femme avec une durée comprise entre 45 minutes et 2 heures 28 minutes. Dans un cas, l'entretien a dû être interrompue et c'est déroulé sur plusieurs jours. Tous les entretiens ont été enregistrés en fichiers audio après avoir reçu l'accord des femmes.

Avant le début de chaque entretien, nous avons demandé aux femmes de remplir une fiche signalétique sur laquelle elles devaient notamment indiquer leur âge, leur état civil, le nombre et l'âge des enfants, leur taux d'occupation, leur lieu de travail. Ensuite, nous avons commencé l'entretien par une brève présentation personnelle, une brève présentation de la thématique de la recherche et en réitérant notre garantie d'anonymat et de confidentialité des données. Nous avons également informé les interviewées qu'elles pouvaient nous poser des questions et qu'elles pouvaient décliner de répondre à certaines questions si elles le souhaitaient.

Au cours de l'entretien, la prise de notes est restée minimale et concentrée sur les aspects peu développés. À la fin de la plupart des entretiens, nous avons complété nos notes avec les idées principales de l'entretien. Lorsque l'intervalle de temps entre deux entretiens n'était pas suffisant pour le faire, les notes ont été complétées a posteriori.

## 2.6. Caractéristiques générales des femmes interviewées

Des 20 entretiens retenus pour l'analyse, l'âge des femmes se situe dans une tranche allant de 28 à 41 ans, dont une majorité entre 32 et 37 ans. La moyenne d'âge est d'environ 34,6 ans.

Sur les 20 entretiens, il s'avère qu'une seule femme travaille dans le secteur privé. Les autres femmes sont toutes employées par le secteur public.

Pour ce qui est de leur activité professionnelle, six femmes travaillent dans un emploi lié à l'administration, six autres dans le domaine de l'action sociale, deux femmes travaillent dans un emploi lié à la sécurité publique, trois autres dans un emploi lié à l'environnement, deux femmes travaillent dans le secteur de culture et une femme travaille dans le domaine de l'enseignement et la politique.

En ce qui concerne leur taux d'occupation au moment de l'entretien, toutes les femmes travaillent à temps partiel : deux d'entre elles à 85%, huit femmes à 80%, deux femmes à 75%, trois femmes à 70%, trois femmes à 60% et deux femmes à 50%.

Quant au nombre d'enfants, neuf femmes ont deux enfants dont deux d'entre elles étaient enceintes du troisième enfant au moment de l'entretien, sept femmes ont un enfant dont une d'entre elles était enceinte du deuxième enfant au moment de l'entretien, trois femmes ont trois enfants et une femme a quatre enfants. Ce qui fait un total de trente-huit enfants ayant un âge entre deux mois à neuf ans dont vingt-sept ont quatre ans ou moins.

## 2.7. La méthode d'analyse des données

L'analyse des données a été effectuée en plusieurs étapes. En premier lieu, nous avons réalisé une analyse globale de contenu des 20 entretiens. L'objectif de cette analyse était d'avoir une idée générale du vécu de chaque femme et de compléter les notes prises lors des entretiens.

Nous avons porté une attention particulière aux situations de conflit ou de différend dans la coordination de ces actions. Bien que nous ayons identifié plusieurs situations de conflit, nous avons choisi de focaliser l'analyse sur trois situations principales : la répartition du travail domestique et familial entre conjoints, la préparation du départ du congé maternité et la reprise des activités du travail salarié au retour du congé maternité.

Deuxièmement, nous avons sélectionné six entretiens pour une analyse approfondie. Ces six entretiens ont été choisis car ils présentaient des cas opposés dans ces trois situations. Sur ces entretiens, nous nous sommes intéressée aux actions des femmes et aux circonstances de ces actions (les personnes et les choses y participant).

Enfin, sur la base de cette analyse approfondie de six entretiens, nous avons décidé de présenter les résultats de l'analyse par cas. Cette approche par cas nous permet d'identifier ou de caractériser

d'emblée la dynamique d'engagement. Notre idée était de décrire pour ces femmes les différentes façons de faire ou de s'engager. À partir de cela, nous avons analysé le pouvoir ou la capacité de la personne pour s'engager, ce qui nous a permis de mettre en lumière les pressions que subissent ces engagements.

Pour la présentation des cas et, dans le souci du respect de l'anonymat des femmes interviewées, nous leur avons attribué des prénoms fictifs et des noms communs (« conjoint », « enfant », « partenaire », « collègue », etc.) pour les membres de leurs familles, leurs collègues, leurs chef-fe-s, etc.

### 3. Résultats de l'analyse

L'exercice quotidien d'articuler la vie familiale et la vie professionnelle demande de coordonner ce que l'on fait dans avec d'autres personnes mais aussi avec soi-même. Il s'agit d'un travail d'évaluation et d'ajustement en fonction du contexte de nos actions.

Pour coordonner, il est nécessaire de prêter attention aux exigences de cette coordination, des exigences au sujet de la correspondance entre la manière dans laquelle la personne se dispose à agir et le format dans lequel se dispose l'environnement de son action. D'après Thévenot,

*« C'est en examinant les exigences de coordination que l'on peut comprendre comment se dessinent les contours de l'action, comment est découpé un ensemble d'événements en unités qui seront couvertes par des descriptions d'actions » (Thévenot, 2006, p. 99)*

Nous allons présenter trois situations d'articulation travail-famille de la vie quotidienne nous permettant par la suite d'examiner le pouvoir ou la capacité de femmes à coordonner ces actions.

#### 3.1. Le partage du travail domestique et familial

L'arrivée des enfants entraîne une augmentation du travail domestique et familial<sup>31</sup>. Cette charge supplémentaire et, par conséquent, la répartition de ces tâches, peut devenir un conflit ou un problème de coordination entre des partenaires.

Or, bien que ce travail corresponde à une série d'actions, il est souvent rapporté de manière générale dans les récits. Nous allons présenter trois cas dans lesquels les femmes s'engagent à effectuer le travail domestique et familial et les éventuelles difficultés de coordination de ce travail avec leurs partenaires. Il nous semble important de signaler que le détail de l'action n'est pas le même dans les trois cas. Certaines femmes font référence au travail domestique et familial en termes généraux tandis que d'autres précisent les différents types de tâches. Pour chaque cas, nous allons décrire les actions des femmes en caractérisant le genre d'engagement qui oriente la coordination de ce travail domestique et familial avec leurs partenaires. Nous allons également examiner leur pouvoir de coordination et les pressions exercés sur leurs engagements.

---

<sup>31</sup> Nous allons comprendre par travail domestique l'exécution de tâches ménagères et par travail familial tous les tâches liées aux enfants telles que : leur garde, leurs soins, leur éducation.

### 3.1.1. Anna : des habitudes en solo

Le premier cas est celui d'Anna. Elle et son conjoint ont deux enfants. Elle travaille dans une institution publique et son conjoint travaille en tant qu'indépendant. Avant l'arrivée des enfants, Anna finissait ses études et travaillait de façon irrégulière à temps partiel. Comme Anna signale:

*« je travaillais à un petit taux, j'avais un petit salaire mais une vie qui coûtait très peu chère, un mari [...] qui n'était pas souvent là [...]. On habitait à la campagne dans une maison à moitié chauffée. C'était assez cool »*

Anna décrit sa vie à l'époque comme n'étant pas très structurée ou planifiée et plutôt « *modulable* ». Ici, le manque de présence de son conjoint pour des raisons professionnelles est courant. C'est dans ce contexte que s'insère la parentalité. D'après Anna, celle-ci est bien accueillie par le couple même si elle n'était pas prévue. Néanmoins,

*« [elle] n'était pas évident parce qu'il y avait les contraintes du travail de mon mari [...] d'être [artiste] et puis de partir régulièrement pendant de longues périodes mais je m'étais pas mal habituée à ça »*

Cette référence à l'habitation nous amène vers le régime d'engagement familial. Comme Anna mentionne, elle s'est habituée à se retrouver, sur des longues périodes, seule à la maison. De ce fait, Anna se familiarise davantage avec les choses, les espaces de leur chez-soi<sup>32</sup>. Cette familiarisation implique un rapport personnalisé avec les choses ; ce qui revient à dire que celles-ci lui sont personnellement accommodées. C'est elle qui connaît leur emplacement, leur traitement, leur entretien, etc. Cela construit un milieu « façonné par l'usage » (Thévenot, 2006, p. 245). En effet, comme Thévenot signale « les dispositions des choses et les accoutumances dans leur usage concourent à la maîtrise d'un environnement familial » (Thévenot, 1994, p. 96). Anna maîtrise son environnement de proximité car il est préparé par elle et disposé pour qu'elle s'y retrouve. Elle y dépose des repères « au cours d'une familiarisation progressive d'un apprentissage tâtonnant » (Thévenot, 2006, p. 245).

Bien plus, Anna habite<sup>33</sup> son chez-soi et, en même temps, celui-ci l'habite<sup>34</sup>. En effet, « les choses personnalisées ne sont pas détachées de la personne qui se les est appropriées mais étendent sa surface et garantissent son maintien » (Thévenot, 1994, p. 95). En ce sens, l'habiter « meuble et fonde un noyau de stabilité et de confiance » (Breviglieri, 2008, p. 87) sur Anna.

---

<sup>32</sup> Précisons que dans ce document, notre emploi du terme chez-soi renvoie à l'espace d'une maison mais ne se limite pas à cette démarcation spatiale. Il ouvre la possibilité à la construction de ce rapport personnel aux choses et aux personnes.

<sup>33</sup> Dans ses travaux sur l'habiter, Marc Breviglieri attire notre attention sur le fait que l'habiter ne se réduit pas à un bâtiment ou une maison mais plutôt à ce rapport personnel au monde (Breviglieri, 2008)

<sup>34</sup> Cet auteur signale « L'habiter n'est pas simplement ce qu'on habite, mais conjointement, ce qui nous habite » (Breviglieri, 2008, p. 87)

Pour ce qui est du couple, les absences du conjoint d'Anna occasionnent des habitudes qui s'installent par rapport à la répartition entre eux du travail domestique et familial. C'est elle qui prend davantage ce travail dans le cadre de son engagement en familiarité. Selon Anna, avant l'arrivée des enfants, cette organisation ne l'entraînait pas trop de difficultés. Néanmoins, à l'arrivée des enfants, compte tenu que son conjoint continue à partir pour de longues périodes, elle rencontre des difficultés à coordonner avec lui le partage de ce travail. D'après elle,

*« ce n'était pas évident parce que c'est un peu un conflit. Moi, je suis dans un travail où il n'y a pas beaucoup de surprises [...] Puis lui, tout à coup [il avait des opportunités artistiques loin de chez nous] [...]. Alors, j'ai beaucoup pris sur moi mais aussi parce que j'étais pas mal aidée et tout mais, c'est vrai que ça a créé quand même un peu un fossé dans nos organisations. Même si tout à coup, il était beaucoup là, il était un peu déphasé aussi de ce que c'est qu'une organisation un peu quotidienne »*

Ainsi, à l'arrivée des enfants, Anna assume encore plus ce travail domestique et familial dans le cadre de son engagement familial, de ses gestes habituels créés lors de la personnalisation de son chez soi. Anna est engagée en familial tandis que son conjoint ne l'est pas. Comme Anna mentionne, celui-ci est « déphasé » de cette organisation familiale. Cette mention au déphasage renvoie au fait qu'il n'est plus habitué à la gestion familiale, qu'il n'a pas ce rapport aux choses de la maison lui permettant d'anticiper ce qui manque ou ce qu'il y a encore à faire, par exemple. La coordination des actions concernant ce travail domestique et familial devient difficile car Anna et son conjoint ne sont pas, les deux, dans un régime de familiarité. Comme nous avons signalé plus haut, l'action dans ce régime ; en l'occurrence, ce qui fait Anna, ne se comprend que si l'on est dans le même régime et dans une plus grande familiarité avec la personne (Thévenot, 2005).

Anna raconte, par la suite, de changements dans la vie professionnelle de son conjoint.

*« Et puis, bah, mon mari qui ne fait plus [son projet artistique] comme avant, c'est-à-dire qui ne part plus à l'étranger [...] mais qui [...] gère un peu une équipe, il y a beaucoup de projets artistiques en parallèle et puis il fait énormément de choses et [...] puis il est tout le temps en train de travailler. On a l'impression qu'il peut être disponible mais en fait il n'est pas vraiment et puis, c'était compliqué de s'organiser bien »*

Anna expérimente également des changements dans sa vie professionnelle. Elle prend un emploi avec des conditions beaucoup plus stables, à un taux d'occupation de plus de 80% et c'est désormais la personne qui assure le revenu régulier du ménage. Néanmoins, d'après Anna, ces changements dans la vie professionnelle de chacun n'entraînent pas de changements dans la coordination du travail domestique et familial entre Anna et son conjoint. Ils continuent à rencontrer les mêmes difficultés pour coordonner leurs actions. Les changements dans la vie professionnelle de chacun n'entraînent pas de changements dans leur mode de coordination du travail domestique et familial. Ceci continue à être régie par des gestes habituels et, comme Anna signale, son conjoint ne compte pas la disponibilité pour faire le chemin de familiarisation et de personnalisation aux choses et aux personnes de la maison pour s'engager en familial.

Or, le conjoint d'Anna s'engage pour certaines actions, plutôt liées au travail familial, au rapport avec leur enfant. D'après Anna,

*« Il fait plein de trucs, il s'occupe pas mal de notre [enfant], il va [le] chercher à l'école, il [le] ramène, il fait à manger à midi, il va souvent au jardin [...] avec [notre enfant] mais moi je supervise, j'ai quand même c'est rôle de gérer un peu l'organisation de la maison, d'avoir une petite idée, un peu le ménage, les trucs, la lessive c'est mille fois plus moi »*

Comme Anna signale, son conjoint s'occupe des actions ponctuels s'inscrivant dans des arrangements avec la garde et les loisirs de leur enfant. Il ne s'engage pas, en revanche, à la gestion plus générale du foyer. Anna revient ainsi sur leur difficulté à coordonner le travail domestique. D'après elle,

*« ça c'est un peu un conflit banal de couple : 'il n'y a qu'à me dire, moi je vois pas quand c'est sale, t'as qu'à me dire quand est-ce qu'il faut faire une lessive', [...] alors je le fais moi, parce que ça m'énerve de lui dire [...] pourtant je bosse quand même beaucoup, lui aussi il bosse beaucoup. C'est un peu un combat, [...] c'est vrai qu'il y a ce travail en plus d'intendance à la maison que je porte moi, parce [...] qu'il ne le fait pas spontanément et que si on s'engueule un peu et je lui dit qu'il faut qu'il bouge, il va tout à coup à faire un peu de trucs mais il n'arrive pas à l'inscrire, à le voir, à le penser, il va faire pendant une semaine un peu plus et puis après, il va oublier »*

Dès lors que les gestes habituels ne servent pas comme mode de coordination de l'action entre Anna et son conjoint, celui-ci demande un autre mode de coordination : un engagement en plan. Nous pouvons identifier ce régime par la demande du conjoint d'Anna d'employer le langage pour se coordonner. L'emploi du langage ordinaire est, en effet, propre à un engagement en plan. Celui-ci, « à la différence de l'engagement intime et familial [...] est favorable à la communication verbale comme élément de la coordination » (Thévenot, 2006, p. 119). Il demande ainsi qu'Anna s'engage en plan, de manière qu'elle lui dise quelles actions concernant le travail domestique et familial il doit effectuer. Nonobstant, Anna est engagée en familial et ce genre d'engagement « s'écarte [...] de l'acte de langage » (Thévenot, 2009 a, p. 14), comme elle le dit : « ça m'énerve de lui dire ».

La demande du conjoint d'Anna implique un passage d'un genre d'engagement à l'autre, autrement dit, qu'Anna passe de son engagement familial à un engagement en plan. Néanmoins, comme Thévenot met en exergue, les passages entre régimes ne traitent pas d'un simple « changement de casquette » (Thévenot, 2006, p. 54). Comme nous avons expliqué chaque régime comporte<sup>35</sup> une figure de l'agent,

---

<sup>35</sup> Comme expliqué dans le cadre théorique, la figure de l'agent renvoie à une personne attachée à son entourage dans un engagement familial ; à un individu autonome dans un engagement en plan ou à un être qualifié pour le bien commun dans un engagement en justification. La disposition de l'environnement signifie un environnement personnellement accommodée pour l'engagement en familiarité, un environnement disposé comme moyen d'exécution du plan pour l'engagement en plan ou un environnement qualifiée selon la cité pour l'engagement en justification. Le bien qui vise chaque engagement est l'aise pour l'engagement familial, la satisfaction de l'action accomplie pour celui du plan et la participation à un bien commun (à une cité) pour celui en justification. La dynamique renvoie à une coordination régie soit par des routines, par des règles, par des

une disposition de l'environnement, un bien et une dynamique propre. Ce qui implique de transformations profondes (Thévenot, 2006) lors de passages. Ainsi, un engagement en plan demanderait à Anna de se disposer comme un individu avec un plan, au lieu d'une personne attachée à son entourage de proximité (engagement familial). Le bien qui vise ses actions sera la satisfaction que les tâches domestiques et familiales sont accomplies selon le plan et non l'aise dans ses attaches de proximité. Pour cela, l'environnement passerait ainsi d'un environnement accommodé personnellement à elle à un environnement disposé comme moyen fonctionnel pour son plan. Et, au lieu d'une coordination régie par des actions habituelles, celle-ci sera régie par des règles.

Anna, pour sa part, attend un engagement familial pour le travail domestique et familial de la part de son conjoint, c'est-à-dire qu'il ait un rapport « spontané » à celui-ci. Elle ajoute : « *je crois que mon mari n'arrive pas à faire ça. En tout cas comme j'ai envie qu'il le fasse* ». Néanmoins, comme signalé plus haut, l'environnement de proximité est accommodé à elle et non à lui et, de ce fait, il n'arrive pas à l'intérioriser pour qu'il fasse partie de ses gestes habituelles. Cela demande de lui, un investissement, une personnalisation aussi des choses de leur chez soi. Comme Thévenot signale, cette espace, en tant que lieu commun permet une

*« communication par affinité, sous la condition que les êtres humains s'y investissent, ce qui signifie qu'ils agissent personnellement pour le maintenir en bon état, d'en prend soin plutôt que d'en discuter »<sup>36</sup> (Thévenot, 2015, p. 15)*

De plus, dans cette difficulté à se coordonner, Anna évoque une émotion, l'énerverment ; ainsi que l'acte de « s'engueuler » pour essayer de faire agir son conjoint. Néanmoins, comme Thévenot signale,

*« Avec l'énerverment, nous pénétrons dans une modalité différente d'intervention, dans laquelle l'action s'impose en force. Forcer [...] la consigne pour la faire céder, c'est chercher à en dépasser les capacités déposées dans de convenances. Dans ce cas, si succès il y a, il ne viendra pas à l'appui de convenances » (Thévenot, 2006, p. 105)*

Dans le cas d'Anna, elle force la consigne et réussit que son conjoint effectue certaines tâches. Néanmoins, « *il n'arrive pas à l'inscrire* » comme Anne signale. La capacité ou le pouvoir de se coordonner par des gestes habituels est forcé car il n'y a pas une correspondance entre la disposition du conjoint d'Anna pour ses actions et la disposition de son environnement de proximité.

Cette difficulté à coordonner avec son conjoint le travail domestique et familial touche aussi les émotions. Anna exprime son ressenti à propos de ce travail domestique et familial, de la manière suivante,

---

conventions ou normes sociales, selon l'ordre de régimes. Une coordination qui est mise à l'épreuve dans chaque régime, soit par une appréciation, une évaluation ou un jugement de l'action.

<sup>36</sup> Traduction propre.

*« parfois, je trouve un peu dur d'avoir l'impression d'être celle qui s'occupe de l'intendance, celle qui pense un peu les enfants, quand même, beaucoup plus que lui, en tout cas qui guide l'organisation, qui quadrille la semaine, moi, j'ai tout dans ma tête, quoi, quand, comment, qui ramène les sous, qui porte l'enfant et qui en a tous les désagréments [de la grossesse] parce qu'on en a quand même pas mal. Ce n'est pas facile la grossesse là, cette fois-ci et puis ça fait beaucoup quoi, tout ça parce qu'il a une vie un peu d'artiste qu'il faudrait soutenir, bah, que je soutiens mais parfois [...] et puis que je le verrais mal dans un bureau 8h par jour [...] qui répond mieux à un chemin de vie de famille [...] parfois c'est quand même beaucoup à porter tout ça et, en même temps, ça amène plein de choses chouettes dans nos vies, des rencontres, de la créativité et tout, c'est aussi chouette mais ça fait beaucoup quoi »*

Le pouvoir ou la capacité d'Anna de coordonner le travail domestique et familial repose dans des gestes habituels. Elle a investie dans cette forme, dans ce mode de coordination et compte un environnement qui se prête en garantie pour cela, car c'est un environnement adapté à elle. Néanmoins, nous remarquons une diminution du pouvoir de coordination d'Anna par deux types de pressions.

D'une part, bien que le conjoint d'Anna s'engage pour certaines tâches relatives au travail familial, il laisse une partie de ce travail-là ainsi que la plupart du travail domestique à Anna. Une première pression sur l'engagement en familiarité d'Anna renvoie à la réduction de celui-ci par son conjoint. Autrement dit, il prend pour acquis qu'elle continue à assumer ce travail domestique et familial, au moins dans sa plus grande partie.

Comme signalé plus haut, un engagement réduit est celui dans lequel une personne exclut la phase de révision de l'engagement d'une autre personne et, de plus, oublie que cet engagement vise un bien qui peut se détériorer (Thévenot, 2008 et 2014 b). En ce sens, si pour un engagement familial, « la confiance renvoie aux routines, [...] le doute est émis contre la capacité de ces routines à vraiment s'accomoder à la situation »<sup>37</sup> (Thévenot, 2008, p. 10). Le conjoint d'Anna écarte ainsi la possibilité qu'Anna révise leur mode de coordination, leur manière de s'organiser pour ce travail domestique et familial. Il oublie, d'ailleurs, que l'aise dans les engagements de proximité d'Anna, l'aise qui résulte de ses gestes habituels, peut se détériorer par cette réduction.

Une autre pression exercée sur l'engagement en familial d'Anna provient du régime de la justification. Il s'agit de la pression d'un engagement sur un autre. Dès lors qu'Anna qualifie son conjoint d'artiste - une qualification issue de la cité inspirée - cette qualification entraîne l'investissement de cette forme<sup>38</sup>, de ce qui est attaché conventionnellement et collectivement à la forme « artiste ». Dans cette cité, la personne considérée comme

---

<sup>37</sup> Traduction propre.

<sup>38</sup> Thévenot élabore la notion « investissement de forme » pour faire référence à l'opération de construction de faire les choses et les personnes générales (Thévenot, 1984 cité en Thévenot, 2008), des opérations de généralisation qui permettent la mise en équivalence des personnes et des choses (Thévenot, 2009 a).

*« 'grande' [est] la personne qui, pour être créative, innovante, saura se dépouiller le plus facilement de tous les aspects matériels qui l'attachent au monde pour laisser aller son imaginaire, son 'inspiration' » (Jacquemain, 2001 p. 15).*

Cette qualification se traduit par l'exemption, au moins d'une partie, du travail domestique et familial. Comme Anna signale *« tout ça parce qu'il a une vie un peu d'artiste qu'il faudrait soutenir »*. Ainsi, le régime de justification presse sur le régime d'engagement familial d'Anna, sur l'aise dans ses gestes habituels dans son environnement de proximité.

Or, il nous semble intéressant de signaler le contrepoids à cette pression. Celui-ci se manifeste dans un autre régime d'engagement, celui de l'engagement en exploration<sup>39</sup>. Anna met en avant ainsi les actions stimulantes que cette *« vie d'artiste »* leur apporte.

### **3.1.2. Alice : un projet à deux**

Le deuxième cas est celui d'Alice. Elle et son conjoint ont trois enfants en bas âge et comptent, les deux, une position de cadre dans une institution publique. Avant l'arrivée des enfants, les deux travaillaient à plein temps et occupaient un poste à haute responsabilité.

Dans le cas d'Alice, la parentalité est mise en rapport avec sa carrière professionnelle. Elle exprime sa volonté de ne pas renoncer à cette dernière pour avoir des enfants. Comme elle signale,

*« dès le départ c'était clair [...] que je ne serais pas prête à sacrifier ma carrière professionnelle à travers d'une maternité, dans le fait de devenir parents. Et c'est pour ça qu'en fait, le projet d'avoir un enfant c'est un projet qui a été réfléchi à deux. Et puis dès le départ, on a essayé de réfléchir à comment on arriverait à construire un modèle égalitaire, parce que si mon conjoint [...] n'avait pas fait cette construction avec moi je pense que je n'aurais pas été prête à avoir un enfant »*

L'expression de l'intention d'Alice nous dirige vers un engagement en plan. Comme nous l'avons vu au premier chapitre, dans ce régime, l'agent de l'action est figuré en tant qu'individu ayant un plan, une intention, une volonté (Thévenot, 2006). L'intention d'Alice montre sa disposition pour s'engager à ne pas *« sacrifier sa carrière pour une maternité »*.

Néanmoins, d'après Thévenot, l'action en plan qui prend appui *« sur une intention [...] suppose que l'intention soit mise dans la forme objectivable du plan »* (Thévenot, 1995, p. 418). En ce sens,

*« une première caractéristique de la mise en plan tient au déploiement séquentiel d'activités successives et conditionnées. Le plan suppose un horizon temporel relativement long dans l'encadrement de l'activité et donc aussi dans la clôture du jugement sur son déroulement [...]. »*

---

<sup>39</sup> cf. régime d'exploration de Nicolas Auray

*Le plan requiert également la décomposition en séquences successives et reliées d'une action qui prend ainsi l'allure d'une action complexe » (Thévenot, 1995, p. 418)*

Ainsi, un engagement en plan demande qu'Alice transforme son intention en un plan avec des actions se suivant les unes aux autres.

Or, avant de se pencher sur ces actions, nous remarquons un élargissement de l'engagement d'Alice. Selon elle, en raison de cette intention le « *projet d'avoir un enfant* » est « *réfléchi à deux* ». Ici, le terme « projet » nous renvoie à nouveau vers un engagement en plan. Cette fois, l'élargissement prend la forme d'un engagement mutuel. L'engagement en plan d'Alice s'élargit à son conjoint et, de ce fait, il désigne désormais l'intention ou la volonté partagée entre Alice et son conjoint, et pas uniquement l'intention d'Alice. Son conjoint s'engage ainsi pour qu'elle puisse continuer sa carrière professionnelle une fois qu'ils deviennent parents. C'est désormais à eux deux de mettre cette intention dans la forme du plan.

À ce propos, Alice mentionne qu'elle et son conjoint ont réfléchi à la construction d'un « *modèle égalitaire* ». Celui-ci se traduit, d'après Alice, par une répartition égale du travail domestique et familial entre eux. Pour l'instant, ce modèle n'est pas si détaillé mais il se dessine peu à peu. À cet égard, Alice mentionne,

*« ce qu'on avait décidé à l'époque quand on avait décidé d'avoir des enfants c'était de dire qu'on voulait être présent pour nos enfants. Moi, je ne voulais pas renoncer à ma carrière, un poste de mon niveau en dessous de 80% je pense que c'est difficile, je ne le ferai pas, parce que les équipes ont besoin de présence [...] et puis du coup ce qu'on a mis en place [...] c'est que lui, il aurait diminué à 80% [...] »*

Alice et son conjoint se mettent d'accord sur les différents aspects de leur *modèle égalitaire*. Rappelons-nous que dans un engagement mutuel en plan, les individus se mettent d'accord sur un plan par, notamment, une promesse ou une déclaration (Thévenot, 2006). Pour commencer, ils décident de diminuer leur temps de travail salarié à un pourcentage égal pour les deux.

Cette nouvelle action, constitue en elle-même un autre engagement en plan, celui de s'engager à obtenir un temps partiel comme convenu entre eux. Elle demande, d'ailleurs, qu'Alice et son conjoint coordonnent, chacun de leur côté, cette diminution avec leur hiérarchie professionnelle respective. Sur ce point, Alice signale, à manière de compte-rendu : « *Et puis du coup il a obtenu son 80% et puis moi j'ai obtenu mon 80%* ». Dans le cas de son conjoint, elle ajoute : « *C'est le premier homme de ce niveau-là à obtenir un temps partiel* ». Le pouvoir ou la capacité de s'engager d'Alice et son conjoint est attesté par l'obtention de la diminution de leur taux d'occupation. Ceci constitue une marque qui permet « de contrôler le bon déroulement de l'activité » (Thévenot, 1995, p. 418), en l'occurrence, de leur plan.

Alice et son conjoint décident ensuite de planifier ensemble le détail du travail domestique et familial. D'après Alice,

*« Chaque dimanche on répartit la semaine d'après sur qui fait quoi, où, quand et comment et puis on met dans les agendas et on bloque tout ça [...] On est très au clair sur qui fait quoi, quand, enfin on ne perd pas de temps dans les décisions »*

La coordination du travail domestique et familial entre Alice et son conjoint est ainsi régie, dans le cadre de leur engagement mutuel en plan, par des règles établies ensemble.

De plus, cette coordination est appuyée aussi par des objets matériels, des choses qui donnent compte de l'engagement ; en l'occurrence, les agendas. Or, bien que les objets permettent de repérer le genre d'engagement ils ne se consolident qu'en « même temps que l'action est délimitée » (Thévenot, 2006, p. 99). En d'autres termes, c'est l'usage que l'on donne à l'objet qui rapporte celui-ci à un genre d'engagement particulier. À ce titre, un agenda en papier peut servir comme aide à la planification dans un engagement en plan mais pourrait aussi être utilisé, par exemple, comme cahier de dessin improvisé pour un enfant, ce qui nous renverrait vers un engagement familial.

Dans le cadre d'Alice et de son conjoint, l'agenda constitue un moyen fonctionnel de leur engagement en plan qui sert à la coordination de l'action entre eux. Et, d'ailleurs, l'agenda registre la planification convenue et les aide à s'en rappeler. Comme Thévenot indique,

*« L'objet auquel s'articule le plan et sans lequel celui-ci perd sa puissance, n'est pas seulement un outil fonctionnel : avant tout, il est un équipement prolongeant les capacités cognitives de l'acteur humain » (Thévenot, 1995, p. 422)*

Cet objet matériel qui sert d'emplacement à la séance de travail est également employé dès lors qu'un enfant est malade, comme Alice mentionne,

*« [Mon mari] et moi, on s'assied autour de la table, on regarde nos séances et on regarde qui a la séance la plus importante et puis c'est celui qui a la séance la plus importante qui gagne la mise et qui peut aller au travail [...] et puis on est intellectuellement très correct »*

La séance est ainsi une autre chose qui participe également à l'action ; qui sert de repère à l'engagement et qui participe à la coordination entre Alice et son conjoint. C'est en fonction du niveau d'importance attribué à la séance qu'ils déterminent lequel des deux parents se chargera de la garde et des soins à l'enfant malade.

Au-delà des choses, d'autres personnes peuvent également être impliquées dans l'action. Sur ce point, Alice raconte,

*« Et puis on s'est rendu compte qu'on n'arrivait pas à préparer les trois enfants, les amener à la crèche et arriver à l'heure au travail [...] des bébés qui veulent leurs biberons, qui se mettent à pleurer et parfois quand on sort il y a du caca de dernière minute [...] On a engagé une nounou qui [...] vient le matin chez nous et puis nous aide, comme ça il y a trois adultes, trois enfants, à mettre tout en route [...] Après, le soir on a trois enfants [à chercher] [...] et donc on se donne rendez-vous les deux ensemble [...] et puis on rentre en famille les cinq »*

Dans cet extrait, Alice relate d'un changement dans une action particulier, celle de préparer les enfants pour la crèche et arriver à l'heure au travail. Cela montre que les engagements ne sont pas rigides mais ont une dynamique, celle de « ouvrir les yeux » aux révisions (Thévenot, 2011), dès lors que la cognition et l'émotion nous signalent, quand nous évaluons l'action, une disconvenance de celle-ci. Ils évaluent l'action et remarquent sa disconvenance, ils n'arrivent pas à accomplir cette action de manière satisfaisante. Ils prennent ainsi les services d'une tierce personne qui les aide dans cette préparation. La nounou est, dans le cadre de cette action, un élargissement de l'action d'Alice et de son conjoint sous forme d'un engagement mutuel. Cette personne s'est engagée en plan, avec eux, pour la préparation des enfants les matins via un contrat.

De toutes ces petites actions du plan, Alice fait un compte rendu général de la répartition du travail domestique et familial entre elle et son conjoint. Elle signale,

*«[Lui], il est autant impliqué que moi [dans l'éducation des enfants] et puis si on fait le décompte de présence pour enfant malade je pense qu'il aurait autant d'heures que moi [...] Et puis c'est moitié, moitié [...]. On est très juste l'un envers l'autre dans ce qu'on fait, quoi. Il anticipe autant que moi et, [en matière de répartition de tâches ménagères] c'est 50-50 [...], on fait autant l'un que l'autre »*

D'après Alice, leur intention ou volonté commune d'établir une répartition égale du travail domestique et familial est accomplie de manière satisfaisante. Cela montre une correspondance entre leur façon de s'engager pour ce modèle égalitaire et un environnement qui se prête en garantie pour cela, autrement dit, qui constitue un moyen fonctionnel pour leur plan.

Ainsi, le pouvoir ou la capacité d'Alice mais aussi de son conjoint – compte tenu de leur engagement mutuel – de coordonner le travail domestique et familial repose sur des règles établies ensemble. Néanmoins, il s'agit d'un engagement qui comporte des révisions au plan. Comme Alice signale,

*« avant d'avoir le premier enfant [...] on a négocié des choses et, une fois qu'on avait négocié le truc j'étais d'accord de tomber enceinte et puis en fait toutes ces négociations, elles étaient des rêves parce qu'une fois que l'enfant arrive la réalité est complètement différente, par contre, la seule chose que cela m'a démontré ce qu'on avait la capacité de discuter de ça [...] mais au moins je savais que j'avais un conjoint qui avait la capacité d'accepter des choses et de négocier et du coup quand [notre premier enfant] est arrivé on a tout renégocié et après [pour le deuxième et le troisième enfant] il faut tout renégocier à nouveau »*

Il n'y a pas selon cet extrait, une réduction de l'engagement en plan ni d'Alice ni de son conjoint. Au contraire, celui-ci montre le fait qu'Alice et son conjoint ont effectué des révisions constantes à leur plan afin de s'ajuster aux circonstances de celui-ci.

Néanmoins, les pressions à leurs engagements résident plutôt dans des épreuves répétées de leur engagement en plan qui peut presser les autres engagements, surtout celui de leur engagement familial.

Ces épreuves peuvent être de grandes ou de petites déconvenues. Alice décrit leur modèle au jour le jour de la manière suivante,

*« c'est du minutage, je ne croyais pas [...] Et quand je vous dis que chaque minute compte dans ma journée, c'est que chaque minute compte dans la journée et en fait ça fonctionne parce que dans chaque minute on anticipe le moment d'après et qu'on est ultra préparé, quoi, et puis dans cette horloge très fine de l'organisation et de la conciliation privée-professionnelle à chaque fois qu'il y a un grain de sable, c'est très difficile à vivre »*

L'engagement en plan pour la répartition du travail domestique et familial demande une telle précision qui est mise à l'épreuve à chaque fois qu'il y a des imprévus. Faire des efforts constants pour maîtriser leur environnement de manière à ce que celui-ci soit fonctionnel pour leurs actions, peut éventuellement faire pression sur les autres engagements, surtout, l'aise de l'engagement familial. Cela explique le commentaire d'Alice quand elle dit : *« pour l'instant on s'en sort mais on est fatigué »*.

### **3.1.3. Olivia: des habitudes et des plans, en solo et à deux**

Le troisième cas est celui d'Olivia. Elle travaille dans une institution publique et son conjoint est indépendant. Ils ont deux enfants. Avant l'arrivée des enfants, elle et son conjoint travaillaient à plein temps ; elle dans la même institution publique et lui dans une entreprise privée.

La répartition du travail domestique et familial entre Olivia et son conjoint répond, à cette période-là, aux habitudes installés dans le couple. Celles-ci gouvernent leur mode de coordonner ce travail qui, d'ailleurs, repose davantage sur elle. Or, à l'arrivée de l'enfant, un changement dans la situation professionnelle du conjoint d'Olivia entraîne de nouveaux ajustements. Comme elle indique,

*« [Notre enfant] a pu arriver dans des conditions plus détendues que si mon mari avait été très actif professionnellement et très peu présent [...] Donc, moi j'accouche en maison de naissance ce qui fait que mon mari était vraiment sur place au moment de l'accouchement [...] et puis, c'est lui qui a dû faire les premiers soins à notre [enfant] [...]. Ça c'était quelque chose d'important parce que finalement ça [...] et le fait aussi que du coup, il s'est retrouvé sans emploi, l'a beaucoup impliqué dès le départ [...] parce qu'on était les deux présents et puis, du coup, on s'est organisé avec un nouvel enfant mais à deux tout suite dès le départ »*

En ce qui concerne le conjoint d'Olivia, sa présence et sa disponibilité à la maison lui permettent de construire un chemin de familiarisation avec son bébé, dès sa naissance. De ce fait, il s'engage en familial pour la prise en charge de l'enfant.

Puis, pour ce qui est du couple, cette présence et disponibilité n'amène pas de changement dans leur mode de coordination du travail domestique et familial. Ils « s'ajustent [encore] en fonction des habitudes prises dans une intimité partagée » (Breviglieri et Stavo-Devaugue, 1999, p. 13). En revanche, l'ajustement répond plutôt à l'élargissement de leurs engagements familiaux vers un engagement mutuel. Comme Marc Breviglieri signale, « l'engagement familial constitue le préalable à des

engagements mutuels qui lient par amour, amitié, soin ou sollicitude » (Breviglieri cité par Thévenot, 2009 a, p. 8).

Ainsi, dans le cadre du travail familial, Olivia et son conjoint s'engagent les deux pour la prise en charge de leur enfant. Il s'agit d'une familiarisation partagée de leur environnement humain et matériel de proximité pour le bien du plus proche, pour l'aise de leur enfant. Comme Thévenot signale,

*« Le bien du plus proche est [...] premier dans un mode de reconnaissance affectueuse qui porte attention à ses particularités et à ce qui affecte ses attachements » (Thévenot, 2006, p. 245).*

À titre d'illustration, Olivia témoigne de la sollicitude de son conjoint envers elle et leur enfant à l'heure de l'allaitement du bébé la nuit ; autrement dit, aux soins que son conjoint donne pour qu'ils se trouvent à l'aise lors de ce moment. Comme elle exprime,

*« quand [notre enfant] est né, par exemple, moi j'allaitais. Le truc c'est qu'il ne pouvait jamais se lever la nuit pour allaiter à ma place vu que j'allaitais vraiment au sein donc c'était obligatoire que ça soit moi. Par contre à chaque fois que je me levais, il se levait aussi et puis moi, j'avais le temps d'aller aux toilettes, me préparer et lui, en attendant, il changeait le bébé et après, j'allais moi allaiter »*

En ce qui concerne le travail domestique, celui-ci est partagé également entre Olivia et son conjoint. D'après elle,

*« il voyait que j'avais bien assez à faire et que ce n'était pas facile, du coup il m'aidait [...] et puis il vient d'un milieu très traditionnel [...] [mais] c'est juste qu'il s'est rendu compte qu'il y avait un besoin »*

Le partage de cet environnement de proximité entre Olivia et son conjoint et l'investissement qu'ils font sur celui-ci, en l'occurrence, les habitudes qu'ils construisent dans leur chez-soi, amène le conjoint d'Olivia à mieux comprendre quoi faire pour y prendre soin. D'après Thévenot (2001), le bien engagé, sous un rapport personnel, à un environnement de proximité compte une dimension de *care*. En d'autres termes, l'aisance visé par un engagement familial aux choses et aux personnes proches suppose des soins à celles-ci.

Quelque temps après, un autre changement survient dans la vie professionnelle du conjoint Olivia, ce qui entraîne à nouveau des ajustements entre eux. Comme Olivia raconte,

*« la période où j'étais à 60% et puis où je devais amener et aller chercher les enfants matin et soir à la crèche [...] cette période-là, elle était très difficile [...] parce qu'alors là, mon mari a eu quelques contrats et donc, du coup, je m'occupais, j'avais l'impression de quasi m'occuper de tout [...]. Je devais tout faire à la maison, amener les enfants, aller les chercher et puis bosser ici à 60%. Je courais du matin au soir [...] du coup, j'avais aucune vie sociale [...] et puis par contre quand j'ai augmenté à 100% [...] mon mari était très présent à la maison [...], il était indépendant à la maison, du coup je courais beaucoup moins »*

D'après Olivia, les nouveaux projets professionnels de son conjoint entraînent une diminution de sa participation au travail domestique et familial. Elle prend, en conséquence, cette charge. À nouveau, le mode de coordination du travail domestique et familial entre Olivia et son conjoint reste inchangé et celui-ci continue à reposer sur des habitudes. En revanche, c'est leur engagement mutuel en familial qui se modifie. Il ne s'agit plus d'un engagement mutuel mais d'un engagement en solo pour Olivia.

Or, un changement dans les conditions de travail d'Olivia entraîne la modification de cet engagement en solo vers, à nouveau, un engagement mutuel en familial. Elle travaille à nouveau à plein temps et son conjoint reste davantage à la maison. D'après elle, même en travaillant à 100%, le travail domestique et familiale était partagé entre eux deux.

À l'arrivée du deuxième enfant, les conditions de travail d'Olivia changent à nouveau. Elle descend son taux d'occupation à 80% et, désormais, les deux partenaires travaillent à temps partiel. Ceci entraîne, encore une fois, des ajustements. Cette fois-ci il s'agit d'un changement dans le genre d'engagement et leur mode de coordination du travail domestique et familial. Leur engagement devient un engagement mutuel en plan au lieu d'un engagement mutuel en familial et, de ce fait, la coordination entre eux du travail domestique et familiale ne se régit plus par des habitudes mais par des règles. D'après Olivia, à l'heure actuelle,

*« On a une division de tâches mais très très stricte. Lui il fait certaines choses, moi, je fais d'autres choses et on ne se marche jamais dessus. On fait vraiment une organisation de processus complet, c'est-à-dire que mon mari il fait les courses et à manger, ce qui fait que moi, je suis jamais bloquante parce que, du coup, il fait ses courses [...] il a toujours ce qu'il a besoin [...] et moi, je m'occupe de la lessive et du repassage [...] il n'y a personne qui bloque dans mon processus complet et puis le ménage on essaie de faire un peu ensemble même si on n'a pas les mêmes critères, c'est-à-dire que pour moi c'est sale bien avant que ça soit sale pour lui, c'est ce qui fait que je fais quand même plus que lui le ménage »*

Dans le cadre de leur engagement mutuel en plan, Olivia et son conjoint se sont mis d'accord sur une répartition claire des tâches et des responsabilités de chacun. Le ménage de la maison reste la seule tâche effectuée par eux deux qui, d'ailleurs, n'est pas coordonnée par des règles.

À sa place, Olivia mentionne un différend entre eux qui l'a conduit à faire davantage le ménage que lui. Il s'agit d'une différence de critère en matière de salubrité. Compte tenu que le terme critère renvoie à une référence permettant de juger (Larousse), l'engagement d'Olivia pour faire le ménage nous semble assis sur une base plus conventionnelle<sup>40</sup>. Il s'agira à notre yeux, d'une cité ayant comme principe la

---

<sup>40</sup> Une étude de Geneviève Heller (1980) retrace, sous une perspective historique, l'instauration de la règle de propreté dans la vie sociale et domestique suisse. Selon elle, dans le cadre de la vie domestique « la femme gardienne du foyer, est investie d'une mission réformatrice : elle est responsable de la salubrité dans sa maison » (Heller, 1980, p. 322 – 323). De plus, elle signale qu'à l'époque, « on ne manque pas d'établir l'analogie, tantôt accusation, tantôt flatterie, que l'ordre et la propreté domestiques sont le reflet de la moralité, de la capacité, de l'honnêteté [...] la tenue exemplaire du ménage est signe de bonheur, prospérité, sécurité, et même d'amour » (Heller, 1980, p. 324)

salubrité<sup>41</sup> pour la qualification des êtres humains et non-humains. Comme Thévenot signale « on peut et on agit souvent en préparation d'une éventuelle critique [...] parce que la justification n'a pas d'existence sans critique » (Thévenot, 2005, 1:08:29). En ce sens, même si le public n'est pas explicite, la différence de critère entre Olivia et son conjoint amène un problème de coordination dans lequel elle agit pour une éventuelle critique, c'est qui ne semble pas être le cas pour lui.

En ce qui concerne les pressions sur les engagements d'Olivia, nous remarquons que lorsqu'elle travaille à 60%, son conjoint réduit l'engagement d'Olivia pour le travail domestique et familial. Il écarte la phase de doute de la dynamique d'engagement d'Olivia car il reste confiant que c'est elle qui prend cette charge. Cette pression entraîne une perte de pouvoir de coordination d'Olivia de ce travail domestique et familial avec son conjoint, lors de cette période.

\*\*\*\*

Dans ce sous-chapitre, nous venons de décrire les cas d'Anna, d'Alice et d'Olivia en suivant leur manière de faire et de coordonner avec leurs conjoints le travail domestique et familial à la maison. Nous remarquons d'abord que les femmes ne s'y engagent pas de la même manière. En effet, pour certaines femmes ce travail se rapporte à un type d'action, tandis que pour d'autres femmes ce travail se rapporte à un autre type. Ainsi, alors que l'engagement d'Anna repose principalement sur des actions habituelles, celui d'Alice repose sur des actions ordinaires, sur le suivi d'un plan. Olivia pour sa part, s'engage par périodes sur des actions habituelles ou des actions ordinaires, autrement dit, sur des engagements en familial ou en plan.

De plus, nous remarquons que l'engagement des femmes pour ce travail domestique et familial peut s'élargir ou non à leur conjoint, sous forme d'un engagement mutuel. Ainsi, pour Alice et, par périodes pour Olivia également, l'engagement devient un engagement à deux, avec leur conjoint. Cela n'est pas ainsi pour Anna. Il nous semble important de clarifier qu'un engagement mutuel ne signifie pas l'exécution des actions de manière identique. Il ne s'agit pas, par exemple, de faire le repassage de la même façon. Il s'agit de partager pour l'action en question le rapport qui guide cette action, soit dans la forme d'un geste habituel, soit d'une action ordinaire. Plus encore, l'engagement mutuel signifie qu'une personne traite l'autre « en tant que personne elle-même engagée » (Thévenot, 2006, p. 244), ce qui veut dire, qu'une personne prend en compte que l'action de l'autre personne dépend de la manière dans laquelle l'environnement est disposé pour cette action.

Sur ce dernier point, nous avons aussi observé la manière par laquelle les choses et les personnes donnent des gages de la disposition de l'environnement. Cela a été mise en évidence dans le cas d'Alice et l'emploi de l'agenda pour organiser le travail domestique et familial avec son conjoint. En revanche, nous n'avons pas pu observer, avec nos données, la disposition des objets dans le cadre d'un engagement

---

<sup>41</sup> Dans les six cités de Boltanski et Thévenot, il n'existe pas une cité basée sur le principe de salubrité. Dans nos recherches nous n'avons pas non plus trouvé cette cité dans les autres cités proposées par d'autres chercheur-e-s.

familier. Des techniques de recueil de données autres que celle de l'entretien, nous semblent plus adaptées pour pouvoir observer la place des êtres non-humains dans l'action en familial.

Pour ce qui est des couples, nous avons aussi distingué diverses manières de coordonner le travail domestique et familial. Autrement dit, le mode qui gouverne la coordination de ce travail entre ces femmes et leurs conjoints n'est pas le même dans ces trois cas. Celle-ci est principalement gouverné principalement par des règles dans le cas d'Alice, des habitudes pour Anna et des fois des habitudes et d'autres fois des règles dans le cas d'Olivia.

À cet égard, nous avons remarqué que ces modes de coordination sont le résultat d'un investissement des personnes dans leur environnement et non quelque chose de spontané. Ainsi, Alice et son conjoint investissent, par leur règles, dans leur environnement afin qu'il soit fonctionnel pour leur plan. Anna, pour sa part, investit par ses gestes habituels dans l'accommodement personnel de son environnement de proximité. Ce travail d'investissement est mis en exergue par Olivia, dès lors qu'elle fait référence à son conjoint. Lui, compte tenu de sa présence et de sa disponibilité à la maison, a fait un chemin de familiarisation et de personnalisation avec son enfant et les choses y associées dès sa naissance.

D'après Thévenot, nous avons la tendance à supposer que l'engagement familial est donné (en López, 2015) et nous oublions que celui-ci est le résultat d'un travail d'investissement qui se fait par un chemin de familiarisation aux choses et aux personnes proches dans le temps ; contrairement à la croyance que ceci résulte du fait de partager un objet, un même espace, i.e., la maison. Pour illustrer cette idée, voyons un extrait de l'entretien d'une autre femme, Jennifer qui comme Anna rencontre des difficultés de coordonner le travail domestique et familial avec son conjoint. D'après elle,

*« j'ai toujours dit à mon mari [...] j'ai deux jours en plus que toi à la maison mais les deux jours où je suis là, je ne suis là pour faire la boniche, de faire tout, à manger, à ranger, la lessive, non [...] même s'il dit « oui, oui, je suis d'accord avec toi » après concrètement ça ne se suit pas, alors, « oui, oui, je suis d'accord, je suis d'accord, ce n'est pas à toi de tout faire, tu es fatiguée, tu fais un travail pas facile », mais ça s'arrête-là [...]. Il dit : 'oui, oui, je t'aide, je t'aide, mais dis-moi, dis-moi ce que je dois faire' et moi je lui dit, 'non, tu vois, tu habites dans la même maison que moi, tu vois si le frigo il est vide, tu vois, mais ça alors, c'est difficile »*

Ainsi, le partage de l'espace de la maison n'implique pas que les personnes aient fait ce chemin de personnalisation aux choses pour s'engager en familiarité.

Pour finir, en ce qui concerne les pressions aux engagements, c'est-à-dire, aux actions de femmes dans le cadre de ce travail domestique et familial, nous avons distingué les deux types de pressions. D'une part, nous avons remarqué des réductions aux engagements. En effet, les gestes habituels d'Anna et par périodes d'Olivia subissent des pressions par la réduction que font leurs conjoints de ces gestes. Ils considèrent ces gestes comme stables, inchangés et laissent de côté qu'ils peuvent être revisités en fonction des circonstances de l'action, de ce qui arrive. En effet,

*« Autant la pratique est considérée comme régulière et stable, autant elle peut difficilement être considérée comme un ajustement réaliste à un monde qui résiste, qui change et qui se transforme »<sup>42</sup> (Thévenot, 2001, p. 5)*

Cette réduction détériore, comme nous avons déjà vu, l'aisance d'Anna et d'Olivia dans leurs attachements à leur environnement proche.

Dans le cas d'Alice et de son conjoint, d'autre part, compte tenu du fait que leur engagement est mutuel, leurs engagements en familial ou en justification sont pressés par leur engagement en plan. Plus simplement, le fait d'être tout le temps (minutage) en train de faire fonctionner le plan, d'agir sur l'environnement pour qu'il soit fonctionnel pour leur plan, affaiblit leur aisance dans leurs attaches proches et leur participation dans des biens communs.

### 3.2. La préparation du départ en congé maternité

Les femmes avec un travail salarié se trouvent; dès qu'elles sont enceintes, dans la situation de coordonner, avec leurs supérieur-e-s hiérarchiques et leurs collègues, leur départ en congé maternité. Cela suppose une préparation qui assure la continuité de leurs activités pendant leur absence. Le succès ou l'insuccès de cette action peut entraîner des difficultés de coordination entre la collaboratrice et ses supérieur-e-s hiérarchiques et ses collègues.

Nous allons examiner deux cas opposés de disposition de l'environnement quand les femmes préparent leur départ en congé maternité et le pouvoir de coordination que cela octroie. Également, nous allons signaler le mode de coordination et les difficultés qui émergent de l'absence d'investissement des règles pour régir ce mode de coordination.

#### 3.2.1. Stéphanie : sans circonstances propices et sans règles

Le premier cas est celui de Stéphanie. Elle a deux enfants et travaille dans une institution publique.

Pour préparer son départ en congé maternité, Stéphanie se dispose à organiser son remplacement. Elle se dispose à effectuer ce que Thévenot nomme une « action normale » (Thévenot, 2006, p. 246). Ce type d'action figure l'agent comme un individu autonome mais cette figure « ne se déploie en tant que telle que dans un engagement avec des choses dans un certain état, qui est un état [...] fonctionnel » (Thévenot, 2005, 1:04:10). Cela nous amène ainsi à regarder les choses et les personnes impliquées dans la préparation de son départ en congé maternité ; autrement dit, à examiner l'environnement de l'action.

Une fois sa grossesse annoncée, Stéphanie cherche à préparer suffisamment à l'avance son départ en congé maternité. Cette préparation prend la forme d'un plan composé par deux actions ; d'abord, la

---

<sup>42</sup> Traduction propre

recherche d'une personne qui pourra la remplacer et puis, le transfert des informations (dossiers, personnes de contact, etc.) à cette personne. Ainsi, pour ce qui est de la première action, Stéphanie raconte,

*« quand je leur ai annoncé [...] je leur ai dit : 'est-ce que vous voulez que je cherche dans mon réseau des personnes qui seraient susceptibles [d'assurer mon remplacement]' [...] et ils ont dit : 'oui, pourquoi pas regarde' [...], un peu vaguement comme ça [...] et elle [ma cheffe] fait tout pour, en me disant : 'ok, c'est bon, on est bien en avance' [...] »*

Stéphanie propose à ses supérieur-e-s hiérarchiques de chercher dans son réseau personnel des candidat-e-s pouvant la remplacer lors de cette période. Elle saisit la résolution de ses chef-fe-s, même si elle n'est pas catégorique, comme un consentement pour son action et, de ce fait, elle effectue sa recherche des candidat-e-s. En cela, elle « cherche à s'assurer des bienfaits en disposant de gages appropriés » (Thévenot, 2006, p. 238) de son environnement ; autrement dit, elle cherche à maîtriser son environnement pour que celui-ci se prête en garantie pour son action, pour préparer à l'avance son départ.

Ensuite, Stéphanie ajoute,

*« je reçois des réponses, je les transmets à ma cheffe [...] d'un coup, plus aucune nouvelle de ce processus. Et [après ma cheffe m'a dit] : 'on a peut-être trouvé quelqu'un en interne [...] qui pourrait te remplacer'. Deux mois avant, je devais voir cette personne pour faire le transfert et tout ça, et elle a dit : 'ah non finalement je viens pas parce que j'envie de changer de voie' [...]. Finalement, on se retrouve à la situation de nouveau à la case de départ [...] et après ça, j'ai aucune de nouvelles jusqu'à deux semaines avant que je parte où [...] j'ai eu deux semaines un peu pour essayer d'expliquer [à une autre personne] »*

La disposition de Stéphanie pour s'engager en plan est attestée par les réponses qu'elle reçoit, par les dossiers de candidatures. Il s'agit des choses qui interviennent dans l'action mais qui servent également à l'identifier (Thévenot, 2006). En effet, ces dossiers sont saisis dans leur fonction normale, ordinaire ; autrement dit, pour pourvoir son poste.

Or, même si les dossiers de candidatures font preuve du plan de Stéphanie, ceux-ci ne deviennent pas des gages de son environnement. L'absence d'un retour d'information concernant cette démarche ainsi que l'abandon de la candidate ou du candidat de remplacement fournissent des informations du dysfonctionnement du plan. Il s'agit des indications d'un environnement qui n'est pas disposée comme un moyen fonctionnel pour que Stéphanie, malgré sa disposition, puisse préparer à l'avance son départ.

De plus, Stéphanie évoque le manque de temps pour effectuer la transmission des informations à la personne remplaçante. D'après elle,

*« Ils ont engagé cette personne deux semaines avant que je partes, donc il y avait pas vraiment possibilité de faire ce lien [...], d'ailleurs je m'étais en plus rendu disponible pendant le début de mon congé [...]. Donc, j'ai trouvé que c'est un peu dur, beaucoup d'attentes en fait »*

Comme Stéphanie signale, le peu de temps disponible avec la personne remplaçante empêche de « faire ce lien ». Ceci renvoie, à nos yeux, à la difficulté de Stéphanie d'établir avec la personne remplaçante un rapport plus familier à ses dossiers afin qu'elle puisse mieux comprendre les liens<sup>43</sup> entre des choses et des personnes impliquées dans chacun de ceux-ci. Cela implique de préparer l'espace de travail, au-delà de l'espace physique du bureau et des documents de chaque dossier, pour comprendre ces liens. À cet égard, Thévenot signale,

*« La préparation d'un espace de travail, même dans une dynamique de court terme polarisée sur l'exécution d'une tâche planifiée, est déjà un aménagement [du type familial], par opposition à une mise en espace qui serait un rangement selon une saisie fonctionnelle des objets. La préparation du terrain est un dérangement qui exploite l'espace pour exprimer un réseau de liens entre et avec les choses, liens spécifiés par rapport à un usage particulier et non pas saisis dans leur fonction en général » (Thévenot, 1994, p. 95)*

Ainsi, la préparation d'un espace de travail pour la personne remplaçante, même si elle pourrait n'être prévue que pour une courte période de temps<sup>44</sup>, implique une extension de ce qui est familier à Stéphanie. Nous pouvons penser aux connaissances acquises par l'expérience telles que de petites astuces pour faire avancer les activités qui lui incombent ou, sa manière personnelle d'organiser ses dossiers électroniques ; par exemple. Or, comme nous avons signalé plus haut, le régime du familier demande un investissement de temps. Ainsi, le peu de temps pour effectuer le transfert des informations montre que les circonstances de l'action, celle de faire le lien, ne sont pas adéquates pour celle-ci. Autrement dit, l'environnement ne se prête pas en garantie ou ne soutient pas l'engagement en familier de Stéphanie pour le transfert des informations à la personne remplaçante.

Au retour du congé maternité, un conflit survient entre Stéphanie et ses supérieur-e-s hiérarchiques. D'après elle,

*« On m'a un peu reproché de ne pas avoir bien préparé mon congé maternité parce qu'il y avait un projet sur lequel la personne qui me remplaçait n'a pas été vraiment performante, n'est pas allé jusqu'au bout de truc et puis, en fait, rétroactivement, on m'a dit un peu 'ça tu aurais dû mieux préparer avec cette personne' »*

La préparation faite par Stéphanie de son départ en congé maternité est critiquée par ses chef-fe-s. L'emploi d'un langage ordinaire pour exprimer leur insatisfaction rappelle que l'on est dans un régime

---

<sup>43</sup> Thévenot (1994) le nomme également, le réseau de connexions humaines et non-humaines.

<sup>44</sup> Sur les 20 entretiens analysés, la moyenne de la durée d'absence est de 6 mois. Cela inclut les 14 ou les 16 semaines du congé maternité (selon les cantons) et, selon les cas, cela peut inclure aussi du temps d'allaitement, des congés sans solde, parentaux ou d'arrêt maladie.

en plan et non dans un régime en justification où le langage devient conventionnel. Ce langage ordinaire soutient l'engagement en plan car il permet, entre autres, des comptes rendus de l'action (Thévenot, 2006) ; en l'occurrence, de rapporter l'insuccès de l'action. En effet,

*« Dans l'engagement en plan, le compte-rendu du succès et de l'insuccès de l'action se formule dans le langage ordinaire de l'action, et il instruit une forme de responsabilité supporté par le plan ou projet individuel et ses moyens fonctionnels » (Thévenot, 2009, p. 4)*

En effet, cette critique repose sur « l'imputation de responsabilité que le [régime d'engagement en plan] autorise » (Thévenot, 2006, p. 16). Comme Stéphanie signale, d'après ses chef-fe-s elle « aurait dû mieux préparer » son départ. Cette imputation de responsabilité est attachée à la figure d'individu doué d'autonomie de ce genre d'engagement. Comme l'écrit Thévenot,

*« ce sujet [engagé dans l'action en plan] sert [...] d'assise à une opération majeure de jugement moral : l'imputation de responsabilité et la constitution de l'acteur comme acteur souverain de ses actes » (Thévenot, 2006, p. 210)*

Or, comme nous avons signalé, cette figure ne se déploie que dans un environnement fonctionnel pour l'action. Dans le cas de Stéphanie, sa disposition à s'engager en plan se heurte à un environnement qui ne se prête pas en garantie pour ce plan : ni pour la recherche avec anticipation de la personne remplaçante, ni pour le transfert des informations à celle-ci.

Par ailleurs, cette imputation de responsabilité est soutenue aussi par le mode de coordination qui gouverne l'action en plan : les règles. Néanmoins, comme Stéphanie signale « *il n'y a pas de lignes directrices* » au sujet de la préparation du départ en congé maternité et elle ajoute « *le chef, il fait comme il veut* ». L'absence d'investissement dans cette forme de coordination, soit par des règles écrites ou par une négociation sur les attentes et les grandes lignes de cette préparation rend problématique la coordination de l'action entre Stéphanie et ses supérieurs hiérarchiques. Comme Thévenot illustre, les règles « ne déterminent pas l'action comme des rails mais constituent le support des procédures gérant des conflits d'interprétation » (Thévenot, 2006, p. 75).

Pour terminer, l'absence d'un environnement ou des circonstances soutenant l'engagement de Stéphanie dans la préparation de son départ en congé maternité ainsi que des règles permettant de coordonner celle-ci avec ses supérieur-e-s hiérarchiques lui entraîne une perte de pouvoir de coordination, elle perd de la capacité à s'engager, à coordonner, à se disposer comme individu autonome pour son plan.

### **3.2.2. Jade : des circonstances propices et des règles**

Le deuxième cas est celui de Jade. Elle a deux enfants et elle travaille dans une institution publique.

En ce qui concerne la préparation de son premier départ en congé maternité, Jade raconte,

*« J'ai eu une très belle grossesse, je me suis arrêtée et puis trois jours après j'ai accouchée [...]. Avant de partir j'avais vraiment planifié. J'avais une personne qui a été engagée pour me remplacer et donc j'ai pu lui transmettre tous mes dossiers [...] on a beaucoup fait ensemble parce que elle a été engagée bien plus tôt que prévu [...] j'ai eu vraiment tout le loisir [...] de transfert. C'était vraiment très confortable parce qu'en plus j'ai vraiment pu la mettre dans le bain, lui faire comprendre là où je voulais aller et je m'assurais qu'on avait la même vision. On s'est bien entendu. C'était super »*

Jade « planifie » son départ et, de ce fait, elle s'engage en plan. Cette action cherche le fonctionnement normal de ses tâches pendant son absence. Pour cela, comme nous avons signalé dans le cas de Stéphanie, il est nécessaire un environnement disposé comme un moyen fonctionnel pour cette action (Thévenot, 2006). À cet égard, nous remarquons que l'environnement lui donne des gages pour s'engager. En premier lieu, il y a une personne qui la remplace et, en plus, elle est disponible suffisamment de temps avant son départ.

Dans le cadre de cet engagement en plan, un autre engagement est effectué. Il s'agit d'un engagement en familier de la part de Jade qui s'étend à la personne remplaçante. Ceci « tient à un entourage de choses et non pas directement à un rapport de proximité à autrui » (Thévenot, 2009 a, p. 8). Ce qui veut dire que le transfert des informations de Jade à la personne remplaçante ne se limite pas à des indications sur les dossiers, via un langage normale par écrit ou à l'oral, mais qu'elle partage avec la personne remplaçante sa familiarité avec ceux-ci. En d'autres termes, elle partage, des connaissances qu'elle a acquis par l'expérience, par la pratique. Ce partage favorise l'entente entre Jade et la personne remplaçante sur la direction donnée aux projets. Jade rassemble, ainsi, deux types d'engagement. Comme Thévenot signale,

*« Le planificateur quel qu'il soit [...] réussit d'autant mieux qu'il compose avec un autre régime d'engagement propre à tirer les bénéfices de la familiarité des lieux, de la distribution de compétences dans une configuration ou un site » (Thévenot, 2006, p. 129-130)*

En effet, le transfert de dossiers compte certainement des connaissances, des indications facilement transmises dans un langage ordinaire mais il compte également d'autres types de connaissances qui demande ce partage de familiarité qui, en générale, est moins visible et, par conséquent, moins reconnu.

Dans l'environnement de l'action, dans cette préparation pour son départ, d'autres personnes sont impliquées. Il s'agit du chef de Jade qui contrôle le transfert des dossiers et, plus généralement, la préparation effectuée. Comme Jade mentionne,

*« J'ai un responsable hiérarchique mais il n'était pas vraiment impliqué. Il a vérifié qu'en tout cas moi je suis partie en ayant remis tous mes dossiers, que toutes les choses se poursuivent, que les dossiers se poursuivent [...]. Je suis partie en totale confiance, tout à fait sereine »*

Ainsi, au-delà de l'absence de règles écrites par rapport à la préparation du départ en congé maternité, la vérification effectuée par le chef de Jade, atteste une conformité à ce qu'il fallait faire, une conformité

aux règles ou aux critères du supérieur hiérarchique. Cela établit une sorte de cadre d'interprétation vis-à-vis des éventuels conflits.

Enfin, le pouvoir ou la capacité de Jade à s'engager dans l'action est attesté par un environnement qui lui donne de garanties pour qu'elle s'engage, pour que la préparation de son départ soit réussite. Jade atteint ainsi le bien visé par son action qui, dans le cadre d'un engagement en plan, veut dire « la satisfaction de l'action accomplie » (Thévenot, 2006, p. 247). Elle est satisfaite et rassurée de la préparation effectuée.

\*\*\*\*

En ce qui concerne la préparation au départ en congé maternité, les cas de Stéphanie et de Jade nous permettent d'explorer la disposition de l'individu en plan. Plus concrètement, ils nous permettent de comprendre l'importance de la disposition de l'environnement de l'action comme condition nécessaire pour que leur disposition comme des individus puisse se déployer.

Nous avons ainsi identifié d'abord une manière de coordonner ou de s'engager dans cette action de préparer son départ. Il s'agit d'un engagement en plan pour Stéphanie et Jade. Néanmoins, leur pouvoir pour s'engager dans cette action, pour réaliser cette action de manière satisfaisante n'est pas le même. Du côté de Stéphanie, nous observons une diminution de ce pouvoir ; mais ce n'est pas le cas pour Jade. Pour Stéphanie, les circonstances de son action ne se prêtent pas en garantie pour qu'elle puisse se disposer comme un individu « doué d'autonomie et capable de se projeter avec succès dans l'avenir » (Thévenot, 2006, p. 247 ; 2007, p. 6). L'environnement n'est pas fonctionnel et, de ce fait, les conditions manquent pour pouvoir préparer le départ comme planifié.

Dans le cadre de l'environnement de l'action, nous avons remarqué le manque de directrices ou d'accord négocié par rapport à cette préparation. Compte tenu du fait que la coordination dans un engagement en plan s'obtient par l'exécution de règles, l'absence de celles-ci ce peut entraîner des éventuels conflits de coordination. Ces conflits n'auront d'ailleurs pas de support pour les clarifier.

### 3.3. Retour du congé maternité : retrouver sa place, reprendre ses activités

Le retour au travail salarié après le congé maternité<sup>45</sup> constitue un travail de réappropriation des tâches, des activités, de renouer le rapport avec des choses et des personnes reliées à chacune de ces tâches. Cela demande de coordonner avec la ou les personne-s remplaçante-s (les collègues, le-s chef-fe-s) le transfert des dossiers, des informations permettant la reprise des fonctions. Il s'agit d'aménager à nouveau son espace de travail en laissant des traces de ce que l'on fait, de ses engagements.

---

<sup>45</sup> Nous allons employer la phrase « après le congé maternité » pour désigner le moment de retour au travail salarié. Ceci ne se limite pas aux semaines de congé officiel mais à toute la période d'absence (les arrêts maladie avant la naissance de l'enfant, la période d'allaitement, les éventuels congés sans solde, etc.)

Nous allons présenter deux cas de femmes pour qui la coordination de cette reprise des tâches se passe de manière opposée. Nous allons essayer de mettre en évidence le contexte de cette reprise, plus concrètement, l'implication des personnes et des choses dans leurs coordinations.

### **3.3.1. Jade : sans circonstances propices et sans règles**

Le premier cas est celui de Jade, la femme qui nous avons introduit dans la partie précédente.

D'après Jade et contrairement à la préparation pour le départ en congé maternité qui se passe bien, le retour au travail salarié après ce congé est difficile les deux fois. Dans la première occasion, comme nous avons déjà présenté, ces tâches sont transmises à une personne qui la remplace et, dans le deuxième cas, elles ont été réparties entre plusieurs personnes. Pour ce qui est de son premier retour, elle raconte,

*« il y a certaines activités que la personne a gardé parce qu'elle a été finalement engagée avec un contrat à durée indéterminée, [...] elle ne me redonnait plus d'infos [...], elle ne voyait pas trop ce qu'elle avait à faire avec moi, avec moi maintenant parce qu'elle était avec un poste elle-même [...] je trouve qu'on beaucoup manquait de communication [...]. Moi, j'avais l'impression que tout le temps qu'on avait eu. On était très en lien, beaucoup communiqué, s'informer mutuellement, au retour, c'était pas du tout ça. J'avais l'impression que ce n'était pas la même personne »*

Jade se dispose, cette fois, à reprendre ses dossiers dans son travail rémunéré. Il s'agit d'une action ordinaire, pour laquelle Jade s'engage en plan. Le langage dans ce genre d'engagement « permet des comptes rendus et une communication facile de l'action » (Thévenot, 2006, p. 248). Néanmoins, il est absent pour que Jade et la personne remplaçante, coordonnent le transfert des dossiers dans le sens inverse, cette fois.

Jade fait référence aussi à l'engagement mutuel en familial entre elle et cette personne. Selon elle, elle ne retrouve pas, à son retour, le lien créé avant son départ en congé maternité. Comme signalé avant, dans un engagement familial, cette communication ne renvoie pas à des rapports discursifs. Dans un sens plus large, Thévenot conçoit la communication au-delà de la transmission d'un sens ou d'une information pour comprendre des différentes façons de rendre commun, de partager (Thévenot, 2006) ; telles que « le mouvement d'un corps communiqué à l'autre qu'il étreint, la liaison d'une pièce qui communique avec une autre dans laquelle elle donne » (Thévenot, 2006, p. 8). Dans le cas de Jade, la communication entre elle et la personne remplaçante comprend aussi la manière personnelle de conduire certains dossiers. Or, au retour de Jade, la personne remplaçante, ne s'engage pas dans ce niveau de familiarité.

Plus encore, Jade saisit l'environnement et elle remarque que cette personne n'est pas résolue ou disposée à lui transmettre les dossiers, à lui donner un compte-rendu de ce qui s'est passé pendant son absence. Cette personne ne s'engage ni en familial, ni en plan pour lui transmettre les dossiers. Un nouveau élément de l'environnement est introduit : le contrat à durée indéterminée de la personne

remplaçante. Cet objet détermine les dossiers à responsabilité de cette personne même s'ils étaient en charge de Jade auparavant. Jade mentionne en ce sens que « ça a été pour [elle] un peu difficile de ne pas reprendre la totalité de mes projets ».

Ainsi, même si Jade et la personne remplaçante ont chacune un contrat à durée indéterminée qui, en principe, pourrait résoudre la difficulté de coordination par des fonctions y établis, cela ne se passe ainsi. Il n'y a pas une délimitation claire des responsabilités de chacune. Jade entreprend ainsi une nouvelle action, celle de demander à son chef des clarifications. Elle cherche l'emploi du langage ordinaire pour résoudre les problèmes de coordination. D'après elle,

*« Je me souviens de dire à mon chef, est-ce que c'est elle, est-ce que c'est moi, qui fait quoi, encore une fois, ça restait assez flou. Moi [...] j'ai envie de savoir qui fait quoi, d'avoir un périmètre de compétences et aussi d'être sûre de ne pas empiéter sur les autres »*

Comme nous avons observé à propos de la préparation du congé maternité, dans la situation de retour de celui-ci, le manque de directrices, de règles rend difficile la coordination. Ainsi, les coûts des interprétations qui implique de « demander qui fait quoi » augmente dans l'absence de règles. Autrement dit, l'existence de règles ou de lignes générales pour la reprise des tâches diminue l'incertitude dans l'attribution de responsabilités. Or, le manque de résolution de son chef à cet égard révèle une disposition inadéquate de l'environnement pour que Jade puisse reprendre ses activités.

Cela se répète au retour de sa deuxième grossesse. Comme nous avons indiqué plus haut, dans ce cas, ses activités ont été réparties entre plusieurs membres de l'équipe de travail. Selon Jade,

*« le fait que mes activités étaient dispatchées avec différentes personnes ça a été assez difficile de nouveau pour me les réappropriées [...] je ne me suis pas sentie bien. Autant la transition pour partir et déléguer mes dossiers ça s'est bien fait. Autant, dans le sens inverse, pour reprendre les dossiers sur lesquels j'étais, je devais pas mal me débrouiller toute seule pour aller redemander, alors c'est toi, c'est moi, c'est qui. J'avais des attentes envers mon responsable. J'aurais pensé qu'il coordonne ça et puis qu'à mon arrivée je retrouve en fait mes dossiers, alors que là je devais voir chacun, bon, alors, comme on fait quoi [...] il y avait pas de lignes directrices de la part de mon responsable, encore une fois, je trouve un moment un peu inconfortable »*

À cause d'un environnement non disposé pour son action, Jade éprouve une perte de pouvoir d'engagement ou de pouvoir de coordination. Cet environnement ne lui donne pas de garanties pour qu'elle retrouve sa place, ou plutôt son contenu, pour qu'elle reprenne ses activités. De plus, du fait que l'autonomie propre à la figure d'individu dans ce genre d'engagement est constamment mis à l'épreuve, les autres engagements de Jade s'affaiblissent, ils sont pressés par cette figure d'individu. Cela entraîne de difficultés à composer les engagements et, par conséquent, cela peut fragiliser la personne. Comme Jade mentionne,

*«J'ai eu quand même cette sensation de ne plus être responsable de rien [...] et puis maintenant comme j'ai un peu délégué mes compétences [...] j'ai quand même un petit sentiment de me dire mais en fait je sers à quoi ici, quand je suis revenue de ma deuxième grossesse : mais en fait j'ai aucune plus-value ici »*

Comme nous avons signalé dans le cadre théorique, Thévenot fait reposer le maintien ou la consistance de la personne dans la l'exercice constant d'intégrer ces trois régimes (Thévenot, 2009 a). En ce sens, la pression qu'exerce le régime en plan sur les autres régimes porte atteinte à cet exercice d'intégration.

### **3.3.2. Alice : des circonstances plus favorables**

Le deuxième cas est celui d'Alice. Nous l'avons déjà présenté quand nous avons examiné la situation de répartition du travail domestique et familiale au sein du couple.

En ce qui concerne ses retours à son activité professionnelle après le congé maternité, nous allons présenter une seule de ces occasions, celle dont nous avons plus de détails. Son remplacement est assuré par deux personnes, sa ou son supérieur-e hiérarchique et une autre personne de l'équipe de travail.

D'après Alice, elle établit une stratégie pour son retour au travail. Sa manière d'agir comme stratège nous renvoie à l'engagement en plan. Néanmoins, comme Thévenot signale, cette figure diffère d'autres figures sociologiques de l'action stratégique car cet individu en plan « rencontre nécessairement les circonvolutions du site, figuration particulièrement visible des circonstances d'une situation comportant des contingences matérielles et humaines » (Thévenot, 2006, p. 119) ; autrement dit, sa disposition à agir rencontre la manière dans laquelle est disposé l'environnement de son action.

Alice raconte le déroulement de son stratégie ou de son plan de la manière suivante,

« [...] ma stratégie c'était de remonter ma présence avant mon retour formel au travail, c'est-à-dire [...] j'ai lui avait demandé [à une des deux personnes remplaçantes] de me rappeler environ tous les mois. On se faisait un téléphone [...] et puis quand il y avait de décisions stratégiques, il m'a appelait en disant : écoute, ça c'est ma position comment tu te positionnes [...] J'étais très peu présente mais je voulais être informée »

La disposition d'Alice de retrouver sa place rencontre un environnement disposé pour cela. D'abord, son engagement en plan s'étend à une des personnes qui la remplace. Il s'agit d'un engagement mutuel entre Alice et cette personne. Celle-ci est disposée de faire un retour à Alice sur l'état de choses et d'échanger son point de vue sur des décisions clés. Le téléphone est engagé en plan, comme un moyen fonctionnel pour discuter des dossiers.

Dans le cadre de son plan, Alice ajoute,

« et un mois avant mon retour j'ai pris connaissance de toutes les séances stratégiques importantes et puis je me suis arrangée pour faire garder mes enfants [...] et puis j'ai commencé à faire mon apparition dans les dossiers stratégiques où j'avais des enjeux à défendre [...] et puis j'étais au courant des dossiers [...]. Le jour où je commençais j'avais mes dossiers en main »

Le plan ou la stratégie d'Alice implique aussi d'augmenter peu à peu sa présence avant son retour officiel. La ou le collègue avec qui l'engagement se mutualise lui donne des informations sur les séances plus importantes. La possibilité de garde des enfants est aussi une disposition fonctionnelle pour qu'elle puisse assister à ces séances. En d'autres termes, la disposition ou la volonté d'Alice n'aurait pas pu s'exercer sans la disposition de sa ou son collègue ainsi que de la garde des enfants.

Or, même si Alice est disposée pour reprendre sa place en établissant une stratégie et, son environnement lui donne de gages pour cela (i.e, l'engagement mutuel d'une de personnes qui la remplace), cela ne suppose pas un retour sans inconvénients. En effet, bien que ses actions du plan sont accomplies et, de ce fait, elle retrouve sa place de manière satisfaisante, elle recevait des petits commentaires de la part de sa ou son supérieur-e hiérarchique à propos de la longue durée de son absence. Néanmoins, ceux-ci n'altèrent pas son engagement en plan.

\*\*\*\*

Les cas de Jade et d'Alice nous permettent de mettre en évidence les conditions ou les exigences pour pouvoir agir en tant qu'individu autonome doué d'une intention, d'une volonté, d'un plan ; comme cela a été effectué pour la situation précédente, la préparation au départ en congé maternité.

Comme nous avons vu, bien que les femmes puissent se disposer pour agir d'une certaine manière, l'action ne se limite pas à leur volonté, leur intention, mais demande des circonstances qui vont avec, qui les soutiennent. Ce soutien implique une disposition adéquate selon le type d'engagement, en l'occurrence, en fonctionnalité. Or, pour les deux cas que nous avons présenté, nous n'avons pas assez d'éléments de l'environnement pour mieux saisir cette disposition, surtout de la manière dans laquelle les choses sont engagées. Nous nous sommes basées ainsi dans l'action d'autres personnes impliquées, comme les collègues et les chef-fe-s.

À cet égard, il nous semble important de signaler un aspect qui peut, à nos yeux, marquer une différence dans la disposition des personnes remplaçantes : les relations hiérarchiques dans le travail salarié. Dans le cas de Jade, la personne remplaçante se situe au même niveau dans la hiérarchie tandis que pour Alice, une des personnes remplaçantes, celle qui lui aide à retrouver sa place, se trouve en-dessous d'Alice dans la structure hiérarchique.

Ainsi, en ce qui concerne le mode de coordination, l'absence d'un investissement dans des règles, dans des lignes pouvant clarifier les responsabilités de chaque personne rend difficile la coordination entre eux. Comme nous avons remarqué, il n'existe pas de règles explicites ni pour Jade ni pour Alice. Néanmoins, à notre avis, dans l'absence d'un minimum de règles sur le transfert de dossiers à la

personne qui revient après sa période de congé maternité, la structure hiérarchique peut figurer comme une règle. Cela peut expliquer aussi la différence entre Jade et Alice. Dans le cas d’Alice, la relation hiérarchique entre une cheffe et une personne subordonnée peut disposer cette personne à aider Alice à s’engager dans la reprise de sa place et de ses fonctions.

### 3.4. Des métiers qui mettent une pression sur les engagements

Bien que nous avons choisie de centrer l’analyse sur trois situations dans lesquelles les femmes coordonnent leurs actions au travail et dans leur famille, ce sous-chapitre explore un autre aspect qui est ressorti des entretiens. Nous avons observé que les femmes ayant un travail salarié dans le domaine de l’action sociale faisaient toutes référence à une difficulté dans leur exercice d’articulation travail-famille qui n’était pas rapportée par les autres femmes. Elles ont mis en avant la charge psychologique et émotionnelle de leur métier et, par conséquent, leur difficulté à « se vider la tête », selon l’expression employée par certaines d’entre elles.

D’après Thévenot, les personnes travaillant dans ce genre de métiers sont censées « porter attention aux particularités de la situation [des client-e-s des prestations] et en s’engageant parfois jusqu’à la sollicitude » (Thévenot, 2006, p. 251). Cela exige à la personne professionnelle de se rapprocher de l’autre (Breviglieri et al., 2003 ; Thévenot, 2006). En effet, dans le cadre de ce rapprochement « certains travaux soulignent une évolution notoire dans la direction d’une personnalisation des rapports entre usagers et accueillants et d’un ‘accompagnement au plus près’ » (Weller cité par Breviglieri et al., 2003, p. 142).

Dans cet accompagnement de proximité, les professionnel-le-s de l’action sociale se rapprochent ainsi de la souffrance, les conflits, les maladie physiques ou mentales de ces personnes et cela les expose, de fois, à possibles situations de violence, comme Anna et Mélanie signalent

*« quand il y a une crise, c’est-à-dire, une bagarre entre des enfants, ou un enfant qui casse tout, ou qui s’étrangle tout seul, on doit être là, on doit contenir ces enfants, on doit les soutenir, on doit les protéger et puis je ne peux pas dire : ah non, moi, je ne fais pas. S’il y a une urgence, il faut la faire et il y en a souvent. Donc, moi, j’ai fait, j’ai fait, j’ai fait, j’ai fait et puis j’ai commencé à moins bien dormir » Anna*

*« [...] c’était dur vers le cinquième mois, [...] et puis je disais n’est pas facile de travailler dans ces conditions et je me sens pas du tout en face de ma grossesse et je me sens pas du tout en train d’accueillir ce bébé » Anna*

*« [...] du coup c’est un travail très intéressant mais pas facile, et puis du coup émotionnellement assez prenant, et voilà. Les premiers mois de grossesse ça allait encore et puis, plus mon ventre grandissait [...] c’était pas forcément toujours, comment dire, je ne me sentais pas toujours très à l’aise parce qu’il y avait aussi des moments de conflit [...] et puis à six mois de grossesse j’ai commencé à avoir un peu peur qu’il arrive quelque chose [...] et le*

*danger il était quand même là [...] en plus il y avait de cas très difficiles qui arrivait [...] moi, ça me stressait pas mal » Mélanie*

En matière de gestion, ces professionnelles doivent gérer une bonne distance avec l'utilisateur ou l'usagère. Cette bonne distance « consiste à la fois à ne pas trop s'impliquer personnellement dans la relation à l'utilisateur [...] et en même temps, à continuer à évaluer la situation 'sans risquer d'offenser l'interlocuteur' » (Breviglieri et al., 2003, p 149). C'est cela qui est problématique, comme le mentionne Mélanie

*« [...] c'est un travail qui me pompe pas mal d'énergie [...] à pas mal de niveaux parce que je dois toujours essayer de rester calme, être patiente [...] des fois les gens arrivent, ils sont mal, ils sont stressés, ils sont agressifs parfois, donc moi je dois toujours prendre beaucoup sur moi pour que ça se passe bien [...] et après ce qui est dur, c'est que je dois enchaîner, je dois aller chercher [mon enfant] à la crèche et en fait, j'aimerais être vraiment disponible pour [elle / lui] [...] mais ce n'est pas évident. Je trouve que ça fait un peu trop. Je trouve que ce n'est pas facile d'avoir un travail de ce type là et d'avoir un enfant [...] » Mélanie*

Ainsi, la difficulté à « se vider la tête » que signalent les femmes interviewées résulte, à notre avis, des pressions sur l'aise de leur engagement familial. Des pressions venant des exigences de leur métier qui, comme nous venons d'expliquer impliquent de garder à la fois cette proximité attentive avec les client-e-s et l'attention ou le respect à l'égard de lois et de dispositions qui encadrent l'exercice de leur métier (Breviglieri et al., 2003). Ainsi, dans les cas de femmes interviewées travaillant avec des client-e-s de prestations sociales, certaines exigences de leur métier affaiblissent leur engagement familial, leur aise ou bien-être. De ce fait, nous avons observé que, quand elles sont enceintes ou sont mères pour la première fois, ces pressions sur leur entourage de proximité se rapportent à une moindre disposition ou un moindre pouvoir à s'engager en familial pour leurs enfants, pour leur aise ou bien-être.

## CONCLUSIONS

Cette étude traite de l'articulation travail-famille pour des femmes avec des enfants en bas âge. Nous nous sommes intéressée à ce qu'elles font dès la grossesse jusqu'à l'âge de 4 ans de l'enfant. Plus concrètement, nous avons cherché à mieux comprendre leurs manières de coordonner leurs actions et, surtout, les difficultés rencontrées lors de ces coordinations.

Sur la base des entretiens, nous avons pu connaître et analyser plusieurs situations dans lesquelles les femmes rencontrent des difficultés de coordination. Nous avons ainsi choisi d'examiner seulement trois de ces situations : le partage du travail domestique et familial avec le conjoint, la préparation pour le départ en congé maternité et la reprise de sa place au travail après le congé maternité.

En ce qui concerne les résultats de l'analyse de ces trois situations, nous avons présenté certaines conclusions à la fin de chaque sous-chapitre. C'est pour cela que nous souhaitons résumer ici les résultats les plus importants. Ainsi, nous avons observé que les femmes ne coordonnent pas l'exécution du travail domestique et familial avec leurs conjoints d'une seule manière mais selon une pluralité de manières. Plus concrètement, nous avons observé trois manières principales dans lesquels ces femmes coordonnent ce travail avec leurs conjoints: par des habitudes, des règles et des variations entre ces deux.

De plus, nous avons remarqué que le genre de rapport, ou d'engagement, que les femmes ont au sujet de ce travail (i.e, les tâches à la maison, la garde des enfants, leurs soins, etc.,) est, dans certains cas, partagé avec leur conjoint, ce qui facilite la coordination de ces actions entre eux. Néanmoins, d'après nos résultats, cela n'est pas toujours le cas. C'est ainsi que pour pouvoir coordonner les actions, il est nécessaire qu'une des deux personnes passe de son régime d'engagement à celui de l'autre personne. Ce qui veut dire de modifier sa disposition à agir et, surtout, de compter sur un environnement disposé adéquatement.

En ce sens, comme nous avons observé un conflit ou un problème de coordination du travail domestique et familial entre conjoints suppose que la familiarité avec l'environnement de proximité (des choses et des personnes proches) est donné par le fait de vivre dans la même maison. Comme nous avons exposé, cette familiarité demande un investissement de la personne sur son environnement de proximité afin de l'accommoder personnellement à elle.

En ce qui concerne le pouvoir ou la capacité des femmes à s'engager ou à coordonner leurs actions, nous avons mis en évidence la réduction de pouvoir que certaines femmes subissent quand d'autres personnes – par exemple leur conjoint dans le cas de cette étude – assument qu'elles ne vont pas réviser les habitudes, les règles ou les conventions qui régissent leur manière de coordonner leurs actions. Il s'agit, par exemple, de prendre pour acquis qu'une femme va continuer à faire la gestion de stock des aliments, la planification des activités extra-scolaires des enfants ou n'importe quelle autre activité qu'elle effectuerait de manière habituelle, sans pouvoir faire des révisions à ces habitudes.

Pour ce qui est de la préparation pour le départ en congé maternité ainsi que la reprise de ses activités au retour de celui-ci, notre étude a identifié une manière principale par laquelle les femmes réalisent et cherchent à coordonner ces deux actions : par des actions ordinaires propres à un engagement en plan. Les cas présentés nous ont permis de mettre en évidence la perte ou la diminution de pouvoir des femmes à préparer leur départ en congé maternité ainsi que pour retrouver leur place après celui-ci dès lors que leur environnement n'est pas disposé pour ces actions. Cela nous fait interroger sur une éventuelle absence de règles ou de procédures de l'entreprise qui permettraient de faciliter la coordination avant et après le congé maternité.

Au-delà de ces trois situations, nous avons exploré une difficulté mise en avant par les femmes dans des métiers liés au domaine de l'action sociale. Nous avons remarqué que, compte tenu du fait que ces métiers exigent des rapprochements aux situations des client-e-s de prestations sociales, cela demande de s'investir pour l'aise de ces personnes. De plus, les passages que ces professionnelles doivent faire entre les situations personnelles des client-e-s et les exigences de ce travail rémunéré exercent une pression sur leurs engagements familiaux et tend à les affaiblir, surtout leur aise ou bien-être. Compte tenu que les femmes interviewées étaient enceintes ou avec leur premier enfant, cette pression sur leur bien-être rend difficile d'être disponible pour le bien-être de leurs proches, en l'occurrence, de leurs enfants.

### Réflexions

Cette étude nous a permis de soulever quelques réflexions à propos de la démarche effectuée, notamment certains choix méthodologiques.

Tout d'abord, nous avons choisi de traiter la thématique l'articulation travail-famille en évitant de limiter a priori les situations dans lesquelles les femmes puissent rencontrer des difficultés de coordination. Cela nous a permis d'obtenir des informations sur plusieurs conflits dans la coordination des actions. Nous n'avons toutefois pas pu compter avec suffisamment de données dans chacune de ces situations pour pouvoir établir des cas pour toutes ces situations.

En ce qui concerne la technique de recueil de données, nous nous sommes rendue compte que l'entretien ne se prête pas facilement à la saisie de l'engagement familial des personnes. Contrairement aux méthodes focalisées sur l'observation, il résulte plus difficile de repérer les êtres non-humains participant dans l'action et surtout de pouvoir saisir le format d'engagement de ces êtres. Pour mieux saisir les circonstances de l'action il nous semble important de se servir de ces méthodes ou d'employer des méthodes mixtes.

Cela nous amène à une limite de notre étude : celle-ci ne compte pas assez de références aux choses, aux êtres non humains, pour mieux identifier l'environnement de l'action et, de ce fait, pour analyser avec plus de détails l'ajustement entre la manière d'agir de la personne et l'environnement de son action. La

référence aux choses matérielles nous aurait permis de mieux caractériser le régime via la manière dans laquelle l'objet est engagé.

De plus, l'entretien rend également difficile l'identification et le découpage de l'action selon les régimes. Le moment de preuve nécessaire pour comprendre les limites de l'action dans la continuité de la forme investie ou dans la révision et le changement n'est pas toujours explicité dans les entretiens. Il résulte aussi plus difficile de découper des actions successives ou simultanées.

Pour ce qui est de la présentation de résultats, il nous a apparu quelque peu problématique de bien rapporter l'engagement familial, compte tenu du fait que notre description de cas et l'analyse se basent sur un langage ordinaire.

### Critiques à la théorie

À notre avis, un des éléments originaux de l'architecture théorique des régimes d'engagement est de ne pas rapporter de manière automatique l'engagement familial à l'espace de la maison mais de pouvoir envisager ce type d'engagement dans d'autres espaces comme par exemple au travail. Néanmoins, il nous semble que la relation entre proches, comme entre les membres de la famille est rapporté des fois implicitement à l'engagement familial. À notre avis, une personne peut vivre avec un autre membre de sa famille et ne pas avoir de rapports de familiarité.

En outre, bien que cette architecture théorique définisse les formats pour saisir la disposition de l'environnement selon chaque régime d'engagement, la question de l'échelle de l'environnement ne nous semble pas claire dans la théorie. Ainsi, par exemple, une situation de conflit de coordination entre une personne et ses supérieur-e-s hiérarchiques prendra en compte les règles de l'entreprise ainsi que de règles plus générales gouvernant le secteur d'activité, même si le différend est resté dans le niveau du plan et non celui de la justification.

Enfin, le terme « engagement » nous semble moins facile à saisir que celui d'« ajustement » ou de « coordination » et il est plus difficile de bien l'employer dans la rédaction. En tant que verbe (« s'engager à faire quelque chose »), il nous semble plus associé à des actions qui demandent une intention, une volonté et, de ce fait, plus difficilement associable aux actions du régime d'engagement familial.

### Ouvertures

Il nous semble intéressant de faire des élargissements de cette étude en matière de situations de coordination à examiner telles que l'annonce de la grossesse ou l'allaitement au travail, ainsi que des cas de femmes dans des familles monoparentales ou des hommes.

Dans le cadre de la préparation pour le départ en congé maternité et le retour au travail après celui-ci, il nous semble adéquat d'approfondir sur les conflits de coordination tant pour la femme enceinte que pour la personne remplaçante.

Nous souhaiterons finir cette étude avec la citation suivante,

*« les entreprises les plus intéressantes dépassent la caractérisation d'un pluralisme de rôles ou le dualisme élémentaire public / privé. Leur enjeu est de rendre compte d'une pluralité de façons d'être avec les autres, de modes d'existence sociale » (Thévenot, 2006, p. 54)*

## BIBLIOGRAPHIE

- BARTHE, Y., D. DE BLIC, J-P. HEURTIN, E. LAGNEAU, C. LEMIEUX, D. LINHARDT, C. MOREAU DE BELLAING, C. RÉMY & D. TROM. (2013). Sociologie pragmatique : mode d'emploi. *Politix*, 103 (26) : 175 - 204.
- BECKER, H. (1960). Sur le concept d'engagement. *SociologieS* [en ligne]. En <http://journals.openedition.org/sociologies/642>. Consulté le 07 mars 2018.
- BLOKKER, P. & A. BRIGHENTI. (2011). An Interview with Laurent Thévenot: On Engagement, Critique, Commonality and Power. *European Journal of Social Theory*, 14 (3) : 383 – 400.
- BOURDIEU, P., (1993). Comprendre. In P. Bourdieu. (dir.), *La misère du monde*. Éditions du Seuil. Paris : 903 – 925.
- BREVIGLIERI, M. (2008). Penser la dignité sans parler le langage de la capacité à agir. In J.P. Payet & A. Battegay (éds.). *La reconnaissance à l'épreuve. Explorations socio-anthropologiques*. Presses universitaires du Septentrion : 83 – 92.
- BREVIGLIERI, M & J. STAVO-DEBAUGE. (1999). Le geste pragmatique de la sociologie française. Autour des travaux de Luc Boltanski et Laurent Thévenot. *Antropolítica*, (7) : 7 – 22.
- BREVIGLIERI, M, L. PATTARONI & J. STAVO-DEBAUGE. (2003). Quelques effets de l'idée de proximité sur la conduite et le devenir du travail social. *Revue suisse de sociologie*, 29 (1) : 141 – 157.
- CORCUFF, P. (1998). Justification, stratégie et compassion : Apport de la sociologie des régimes d'action. *Correspondances*, (56), pp. 1 - 9.
- DODIER, N. (2005). L'espace et le mouvement du sens critique es appuis conventionnels de l'action. *Éléments de pragmatique sociologique. Réseaux*, 62 (11), pp. 7 - 31.
- DOIDY, E. (2003). L'économie politique de la proximité. Des outils pragmatiques pour penser la mise en valeur du proche dans le champ politique. In Le Bart, C., & Lefebvre, R. (Eds.), *La proximité en politique: Usages, rhétoriques, pratiques*. Rennes : Presses universitaires de Rennes : 33 – 43.
- ECOPLAN. (2016). Conditions de travail favorables à la famille : Que font les cantons/communes ?. Berne : Secrétariat d'État à l'économie, SECO.
- FLICK, U. (2009). Part 4. Narratives. In U. Flick., *An Introduction to Qualitative Research*. London: SAGE Publications Asia-Pacific Pte Ltd : 177 – 193.

GANI, S. (2016). Concilier vie de famille et vie professionnelle : une affaire de femmes ?. Charmey : Les Éditions de l'Hèbe.

GIUDICI, F. & R. SCHUMACHER. (2017). Le travail des mères en Suisse : évolution et déterminants individuels. *Social Change in Switzerland* N° 10. En <http://socialchangeswitzerland.ch>. Consulté le 31 mai 2018.

GIUDICI, F. & E. WIDMER. (2015). Gendered Occupational Shifts in the Transition to Parenthood: The Influence of Personal Networks. *Sociology*, 51 (2) : 429 – 449.

GUILLET, D., J. HUBER, L. RAVAZZINI & C. SUTER. (2016). Conditions de travail dans les administrations cantonales en Suisse : 1991 – 2012. Working paper 4. Neuchâtel : Maison d'analyse des processus sociaux – MAPS.

HELLER, G. (1980). Une stratégie : la propreté comme valeur de la vie quotidienne. *Cahiers de géographie du Québec*, 24 (62) : 321 – 326.

JACQUEMAIN, M. (2001). Les cités et les mondes : Le modèle de la justification chez Boltanski et Thévenot. Université de Liège.

<https://orbi.ulg.ac.be/bitstream/2268/90443/1/Les%20cit%C3%A9s%20et%20les%20mondes%20de%20Luc%20Boltanski.pdf>. consulté le 15 août, 2018.

LEVY, R. (2017). Devenir parents, devenir inégaux – un lien fatal ?. REISO.org. <https://www.reiso.org/document/1418>. Consulté le 06 décembre 2017.

LEVY, R. & J-M. LE GOFF. (2016). Préface. Quid de la sexuation des parcours de vie ?. In J-M. Le Goff & R. Levy. *Devenir parents, devenir inégaux. Transition à la parentalité et inégalités de genre*. Zurich et Genève, Éditions Seismo : 9 – 23.

LÓPEZ, L. (2015). Conflictos ordinarios, principios comunes y pluralidad de compromisos. Conversaciones con Laurent Thévenot sobre su obra. *Papeles de Trabajo*, 9 (15): pp. 22 - 43.

LUPU, I. (2014). « Chapitre III. Explorer l'identité dans les contextes professionnels ». In I. Lupu, *Carrières des femmes. Identité, socialisation et vie familiale dans les cabinets d'audit et d'expertise*. Paris: Vuibert, pp. 43 – 58.

MARUANI, M. (s.d). Tableaux : Taux d'activité standardisé (15 ans et plus), Suisse de 1971 à 2015 (en %) source OFS et Taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans, Union Européenne et Suisse, 1983 à 2013 (en %) source Eurostat. Cours : Marché de travail et genre, Université de Genève.

MAYER, N. (1995). L'entretien selon Pierre Bourdieu : Analyse critique de La misère du monde. *Revue Française de Sociologie* 36 (2) : 355 – 370.

- OFS – Office fédéral de la statistique. (2017). Les familles en Suisse. Rapport statistique 2017. Neuchâtel.
- POLLIEN, A., WIDMER, E., LE GOFF, J. & GIUDICI, F. (2008). Transitions familiales et brouilles conjugales: cumulation ou compensation des problèmes d'intimité à travers les phases du parcours de vie familial?. *Enfances, Familles, Générations*, (9) : s.p.
- RENOU, G. (2007). Notes de lecture. Livre : L'action au pluriel de Laurent Thévenot. *Politix*, 4 (80) : 197 – 211.
- STAVO-DEBAUGE, J. (2012). La sociologie dite "pragmatique" et la philosophie pragmatiste, une rencontre tardive. Texte préparé pour le premier séminaire des Ateliers Villa Vigoni, Pourquoi le pragmatisme ? L'intérêt du pragmatisme pour les sciences humaines et sociales » Italie : 1 - 29.
- THÉVENOT, L. (1990). « L'action qui convient ». In P. Pharo & L. Quéré (Eds), *Les formes de l'action*. Paris : Raisons pratiques 1, 39 – 69.
- THÉVENOT, L. (1994). Le régime de familiarité. Des choses en personne. *Genèses*, (17) : 72 – 101.
- THÉVENOT, L. (1995). L'action en plan. *Sociologie du Travail*, (37) 3 : 411 – 434.
- THÉVENOT, L. (1997). « Un gouvernement par les normes ; pratiques et politiques des formats d'information ». In B. Conein & L. Thévenot (Eds), *Cognition et Information*. Paris : Raisons pratiques 8, 205 – 241. Le numéro de page dans des citations ne correspondent pas au numéro de page de l'article. Les pages correspondent à celui de l'article imprimé depuis internet.
- THÉVENOT, L. (2001). "Pragmatic regimes governing the engagement with the world". In K. Knorr, T. Schatzki & E. von Savigny (Eds.), *The Practice Turn in Contemporary Theory*. London : Routledge, 56 - 73.
- THÉVENOT, L. (2005). Retour sur "L'action qui convient" (dossier vidéo). École des Hautes Études en Sciences Sociales. Paris. En : [https://www.canal-u.tv/video/fmsh/retour\\_sur\\_l\\_action\\_qui\\_convient\\_raisons\\_pratiques\\_n\\_1\\_1990.28351](https://www.canal-u.tv/video/fmsh/retour_sur_l_action_qui_convient_raisons_pratiques_n_1_1990.28351)
- THÉVENOT, L. (2006). L'action au pluriel. *Sociologie des régimes d'engagement*. Paris : La Découverte.
- THEVENOT, L. (2008). Regimes of engagement with the world and the extension of critique: in comparison with Dewey's pragmatism and Bourdieu's critical sociology. In *Workshop of Pragmatism, Practice Theory and Social Change*. Institute for Public Knowledge, New York University, Sept 13-14 2008.
- THEVENOT, L. (2009 a). Biens et réalités de la vie en société. Disposition et composition d'engagements pluriels. In Breviglieri, M., Lafaye. C. & Trom, D. (éds.). *Compétences critique et sens de la justice*, Paris,

Economica, 37 – 55. Le numéro de page dans des citations ne correspondent pas au numéro de page de l'article. Les pages correspondent à celui de l'article imprimé depuis internet.

THEVENOT, L. (2009 b). Governing Life by Standards : A View from Engagements. *Social Studies of Science*, 5 (39) : 793 – 813. Le numéro de page dans des citations ne correspondent pas au numéro de page de l'article. Les pages correspondent à celui de l'article imprimé depuis internet.

THEVENOT, L. (2011). Grand résumé de L'action au pluriel. Sociologie des régimes d'engagement. *SociologieS* : 1 – 10.

THÉVENOT, L. (2014 a). "Une vie éprouvée. Entre migration postcoloniale, discrimination à l'embauche, maternité affectée et adoption salvatrice : quelle « identité forgée » ? ". In D. Vrancken (Eds), *Penser l'incertain*, Laval : Presses de l'Université de Laval, 139 - 160. Le numéro de page dans des citations ne correspondent pas au numéro de page de l'article. Les pages correspondent à celui de l'article imprimé depuis internet.

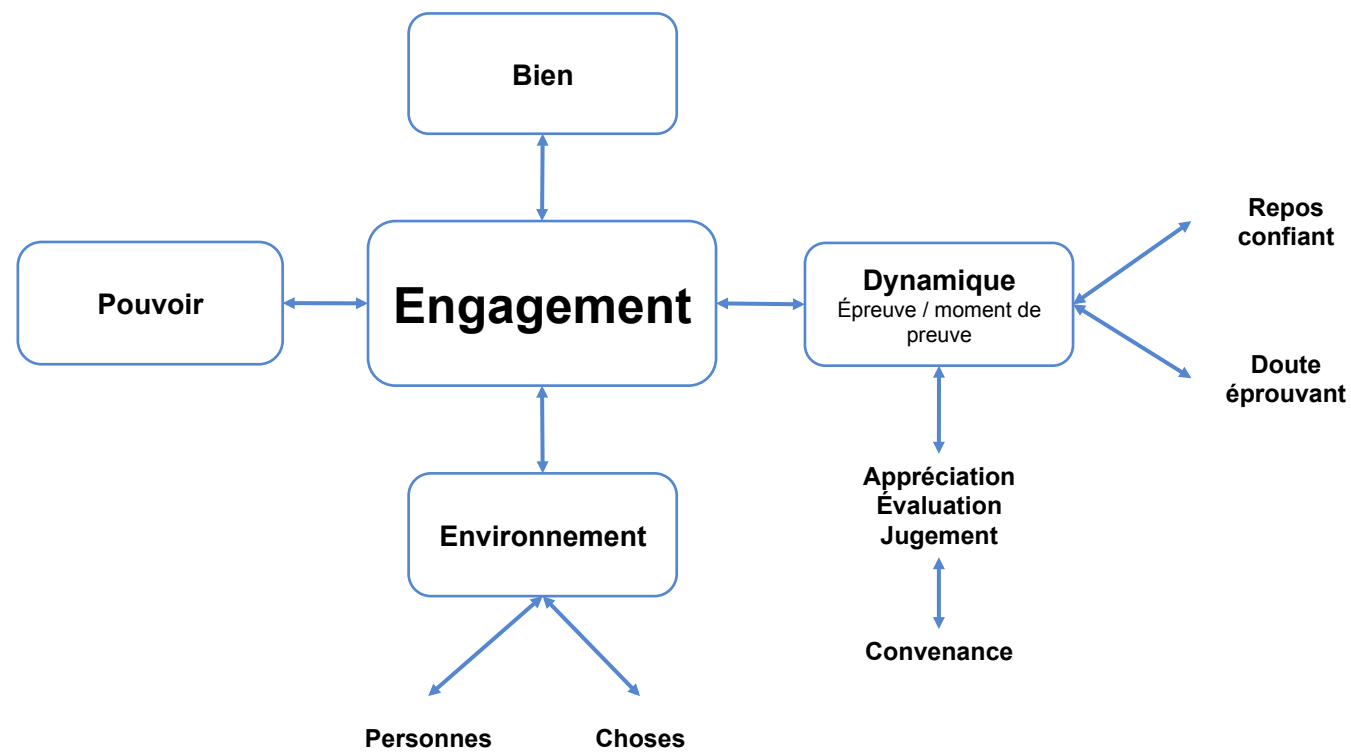
THÉVENOT, L. (2014 b). Enlarging Conceptions of Testing Moments and Critical Theory. *Economies of Worth, On Critique and Sociology of Engagements*. In S. Simon & B. Turner (éds.) *The Spirit of Luc Boltanski, Essays on the Pragmatic Sociology of Critique*, London. Athem Press: 245 – 261.

THÉVENOT, L. & J. STAVO-DEBAUGE. (s.d). Sociologie pragmatique. Encyclopædia Universalis [en ligne]. En <http://www.universalis.fr/encyclopedie/sociologie-pragmatique/>. Consulté le 24 novembre 2017.

WEBER, B. (2016). La population active en Suisse s'accroît grâce aux femmes. La vie économique: plateforme de politique économique. <http://dievolkswirtschaft.ch/fr/2016/09/weber-10-2016-franz/>. Consulté le 15 octobre 2017.

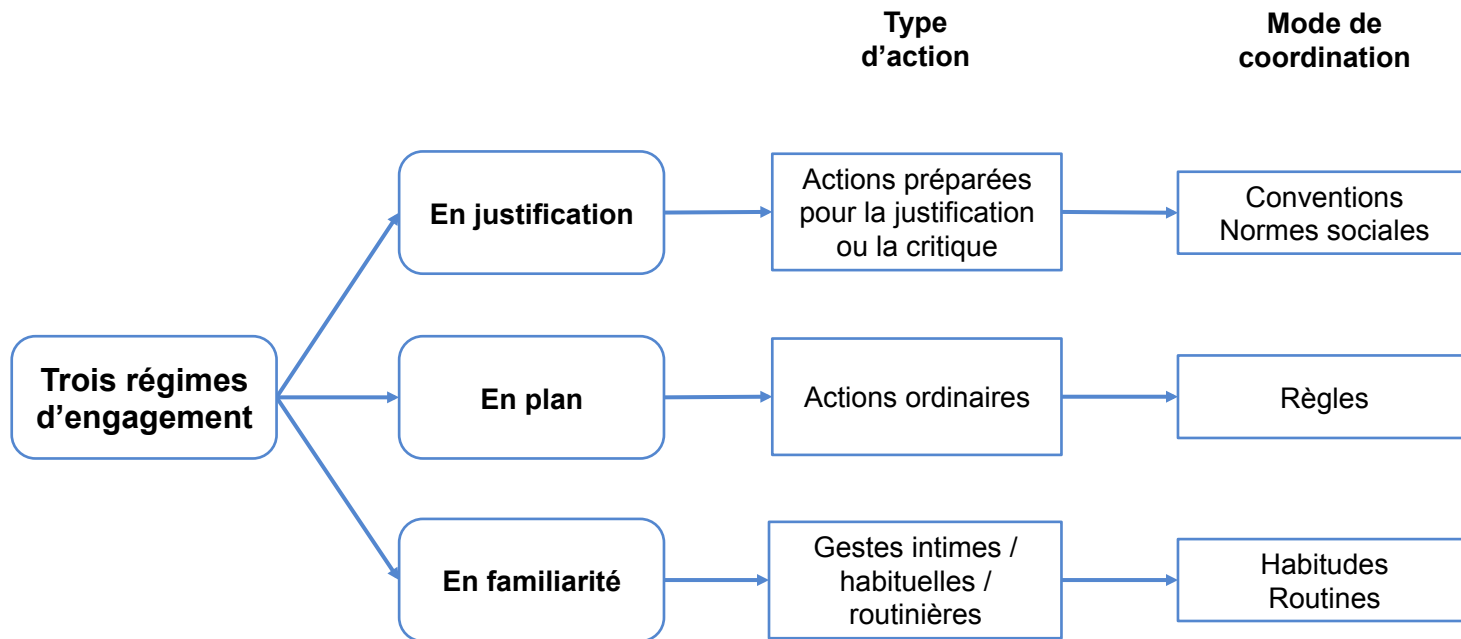
## ANNEXE

Figure 1 : La notion d'engagement et ses quatre éléments



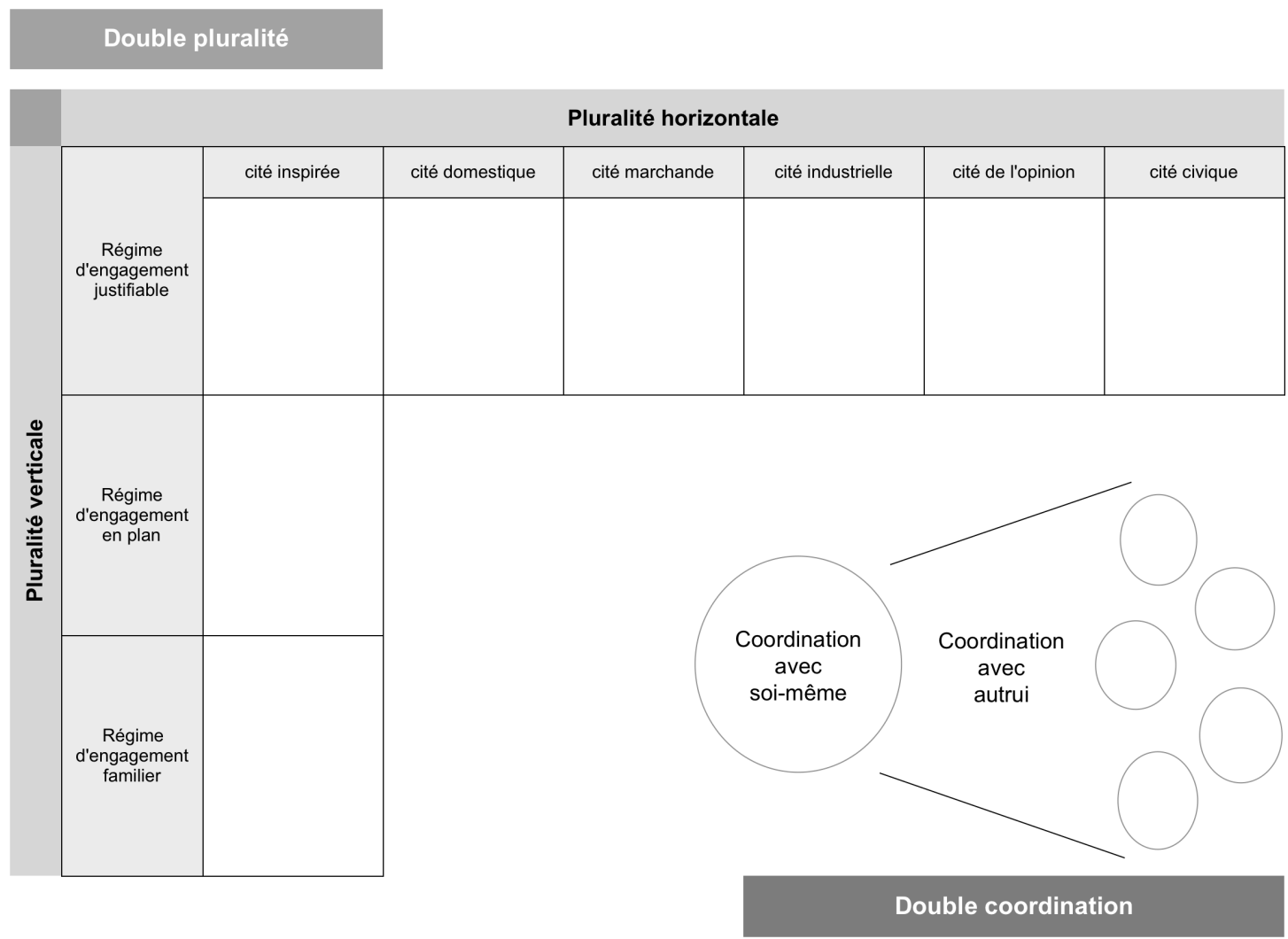
Élaboration propre

Figure 2 : Architecture des trois régimes d'engagement



Élaboration propre

Figure 3 : Double pluralité et double coordination de l'action



Élaboration propre

Figure 4 : Tableau récapitulatif de trois régimes d'engagement

	cité inspirée	cité domestique	cité marchande	cité industrielle	cité de l'opinion	cité civique
<b>Régime d'engagement justifiable</b>	<b>Actions conventionnelles</b> -Agent: Être qualifié selon la grandeur -Pouvoir : repose sur la qualification de l'agent -Bien : inspiration -Réalité est adaptée quand elle est publiquement qualifiée en termes d'originalité ou d'innovation -Deux phases de l'engagement: Justifié / critique	<b>Actions conventionnelles</b> -Agent: Être qualifié selon la grandeur -Pouvoir : repose sur la qualification de l'agent -Bien : tradition -Réalité est adaptée quand elle est publiquement qualifiée en termes de tradition -Deux phases de l'engagement: Justifié / critique	<b>Actions conventionnelles</b> -Agent: Être qualifié selon la grandeur -Pouvoir : repose sur la qualification de l'agent -Bien : concurrence marchande -Réalité est adaptée quand elle est publiquement qualifiée en termes de prix -Deux phases de l'engagement: Justifié / critique	<b>Actions conventionnelles</b> -Agent: Être qualifié selon la grandeur -Pouvoir : repose sur la qualification de l'agent -Bien : efficacité industrielle -Réalité est adaptée quand elle est publiquement qualifiée en termes d'efficacité -Deux phases de l'engagement: Justifié / critique	<b>Actions conventionnelles</b> -Agent: Être qualifié selon la grandeur -Pouvoir : repose sur la qualification de l'agent -Bien : renom dans l'opinion -Réalité est adaptée quand elle est publiquement qualifiée en termes de renom -Deux phases de l'engagement: Justifié / critique	<b>Actions conventionnelles</b> -Agent: Être qualifié selon la grandeur -Pouvoir : repose sur la qualification de l'agent -Bien : solidarité civique -Réalité est adaptée quand elle est publiquement qualifiée en termes d'intérêt général -Deux phases de l'engagement: Justifié / critique
<b>Régime d'engagement en plan</b>	<b>Actions normales ou ordinaires</b> -Agent: Individu porteur d'un plan, un projet -Pouvoir : repose sur l'autonomie et la capacité de l'individu de se projeter dans l'avenir -Bien : la satisfaction de l'action accomplie -Réalité est adaptée quand elle est disposée en fonctionnalité -Deux phases de l'engagement: normal / indécis					
<b>Régime d'engagement familial</b>	<b>Gestes intimes, habitudes</b> -Agent: Personne familière à son entourage humain et matériel -Pouvoir : l'aisance dans l'attachement -Bien : l'aise -Réalité est adaptée quand elle est personnellement accommodée -Deux phases de l'engagement: routinier / tâtonnant					

Élaboration propre à partir de l'ouvrage « L'action au pluriel » de 2006 et l'article « Grand résumé de l'action au pluriel » de 2011.