

Appel à articles

(date de clôture : 31 octobre 2025)

Articuler les temps sociaux : négociations et conflits autour de la « conciliation »

La période post-crise sanitaire a contribué à réactualiser la question de la « conciliation » entre la vie professionnelle et personnelle des individus au sein des mondes professionnels. Comme en témoignent l'essor durable du télétravail et ou encore l'émergence de la semaine de 4 jours, plusieurs dispositifs considérés comme favorables à l'articulation des temps sociaux ont été promus, testés et souvent entérinés, dans un niveau de diffusion certes très variable, sur les lieux de travail.

L'importance croissante accordée à l'idée de conciliation et d'autonomie temporelle n'est toutefois pas née avec la crise sanitaire. De fait, dès les années 1970, l'individualisation des horaires de travail est encouragée par les pouvoirs publics (Thoemmes, 2013). Elle semble surtout avoir pris une nouvelle dimension ces dernières années. Hier comme aujourd'hui, cette question s'ancre plus largement dans un paradigme marqué par la recherche de davantage de temps pour soi. Parmi les critiques formulées à l'encontre du capitalisme, et que ce dernier s'efforce de surmonter, se trouve l'idée de contraintes notamment temporelles pesant sur les travailleurs et travailleuses (Boltanski et Chiapello, 1999). Les trajets quotidiens entre lieu de travail et domicile sont par exemple l'objet de critiques, devenant symboliques d'un désenchantement au cœur du salariat (Le Gagneur, 2023).

Le champ de l'articulation des temps sociaux vise à analyser ces questions, en s'interrogeant sur « les engagements [des individus] dans plusieurs sphères d'activité, comme celles de l'emploi et de la famille, qui sont elles-mêmes rythmées par des temporalités propres nécessitant de multiples arrangements pour les articuler tout au long de la vie » (Pizarro Erazo, Viera Giraldo et Landour, 2023), à l'image d'un précédent numéro de la revue *Négociations* sur le sujet (Fusulier et Nicole-Drancourt, 2016).

L'objectif de ce dossier est d'explorer comment l'univers professionnel définit, mais aussi contribue à discuter et à négocier l'articulation des temps sociaux. Autrement dit, de quelle manière l'articulation des temps sociaux est-elle appréhendée, négociée ou contestée sur les lieux de travail, que ce soit dans le quotidien des négociations informelles ou dans les espaces de régulation plus collective et formalisée ? Ce dossier vise à mettre au premier plan les rapports de force structurant ces négociations, qu'elles soient collectives ou inter-individuelles.

La « conciliation » est fréquemment brandie en étendard d'un salariat contemporain, par des employeurs soucieux d'afficher leur adhésion à une qualité de vie au travail (Salman, 2022) devenant partie prenante d'une forme de moralité managériale (Bereni, 2022). Elle est aussi perçue à la fois par les employeurs mais aussi par les syndicats comme étant un outil d'égalité du point de vue du genre (Gregory et Milner, 2009). Cette « conciliation », ici reprise comme un terme émanant des discours organisationnels, n'est ni définie, ni pensée comme étant au cœur de tensions pour les individus. Elle est pourtant au centre d'une « triple injonction » à destination des femmes les plus autonomes, qui doivent non

seulement travailler, dans le cadre d'une activité professionnelle valorisée, mais aussi se conformer à une activité domestique et familiale, et enfin trouver une manière d'« équilibrer » ces temps sociaux (Ganault, 2023).

De fait, les critiques formulées à l'égard du terme de « conciliation » ont montré combien cette question était normative et occultait les inégalités genrées de prise en charge du travail domestique (Junter-Loiseau, 1999 ; Pailhé et Solaz, 2010). Le « débordement » du travail (Genin, 2017) sur le temps personnel concerne inégalement les femmes et les hommes (Grodent et Tremblay, 2013). L'appel à article souhaiterait ainsi ouvrir la discussion sur ce qui se trouve, derrière une « conciliation » mobilisée de manière consensuelle : comment les caractéristiques sociales des individus influent-elles sur leur capacité à négocier ? À quelles reconfigurations assiste-t-on, du point de vue des temps de travail ?

Certains travaux défendent l'idée que la question de la durée de travail a cédé la place à l'enjeu de disponibilité temporelle au cœur de l'objectif de conciliation (Thoemmes, 2024). Mais les emplois à temps partiel et les horaires atypiques invitent également à voir comment les durées de travail (et la rémunération associée) s'articulent avec des horaires contraints et une autonomie inégale des salarié-es en la matière (Matteazzi, 2014 ; Grimaud, 2019). D'ailleurs, une plus grande autonomie temporelle ne s'accompagne pas toujours d'une amélioration du bien-être au travail (Shevchuk *et alii*, 2019), en particulier quand elle est l'objet de contreparties exigées par l'employeur (Bouville, 2019 ; Doellgast et Berg, 2018).

Il s'agit donc d'étudier les ambivalences et les angles morts de ces dispositifs de conciliation en prenant en compte les différentes dimensions du temps de travail (durées, horaires, rythmes) (Grossin, 1969). Dans quelle mesure l'individualisation du temps de travail s'accompagne-t-elle à la fois de marges de liberté croissantes pour les salariés mais aussi de dynamiques d'intensification et d'exploitation accrues ? Loin de considérer que cette individualisation s'accompagne d'une disparition des régulations des temps de travail, ce dossier vise justement à explorer les négociations tant individuelles que collectives qui les rendent possibles.

Les articles pourront s'attacher à saisir ces questions dans des disciplines variées des sciences sociales (sociologie, relations industrielles, sciences de gestion, économie, histoire...) et inclure une dimension internationale (étude de cas ou comparaison).

Trois axes complémentaires structurent ces questions, que les articles pourront explorer indépendamment ou combiner :

1. Comment « concilier » ?

D'abord peu fréquents en France (Ollier-Malaterre, 2008), les dispositifs promus par les employeurs au service de la « conciliation » sont de plus en plus nombreux, qu'ils s'appuient sur l'organisation du temps de travail (journée de 12 heures, horaires « à la carte », semaine de 4 jours, temps partiels...), l'organisation spatio-temporelle (notamment le télétravail et ses éventuelles limites (Erb et Beatriz, 2024 ; Louey, Thomé et Bergeron, 2025) ou encore les droits aux congés (parentaux, compte épargne temps...) et à la reconversion (formation professionnelle, rupture conventionnelle...). Ils soulèvent la question des frontières de l'activité professionnelle, fixées dans un droit au repos et à la déconnexion aux contours particulièrement flous (Greenan, Sardas et Ughetto, 2020). Fixant les bornes du

débordement du travail sur les autres sphères de la vie sociale, ces négociations portent sur le temps de travail journalier, hebdomadaire, annuel et à l'échelle de la carrière (congés sabbatique, droit à la retraite).

La construction de la « conciliation » est loin d'être une dynamique purement hexagonale et des dispositifs similaires, avec des appellations et des règles variées, existent aussi dans de nombreux pays d'Europe et du monde. Les articles pourront ainsi étudier comment les contextes de régulation construisent différemment l'articulation des temps sociaux.

2. Qui pour « concilier » ?

Les articles pourront s'intéresser aux groupes et individus qui négocient ces transformations temporelles du travail, aux intérêts divergents. Il s'agira de souligner la manière dont les employeurs, tant privés que publics, s'approprient les objets cités précédemment. Citons par exemple le télétravail comme pierre angulaire d'une modernisation du secteur public (Schütz, 2024) ou bien une semaine de quatre jours devenant prioritaire pour l'ancien premier ministre Gabriel Attal. Les supports de la négociation (convention collective, accord, charte) pourront être utilement mobilisés, de même que les espaces variés de la négociation (dans les établissements, au niveau de la branche ou encore au niveau interprofessionnel). La place des syndicats dans ces questions sera évidemment mobilisée : quels rapports de force structurent ces négociations ?

Du point de vue des salariés, au premier plan de ces négociations, il s'agira de voir comment ils s'arrangent de ces reconfigurations. Leurs caractéristiques sociales de genre, de classe, d'âge, mais aussi leur autonomie ou hétéronomie dans la conduite de l'activité professionnelle seront mobilisées comme autant de catégories d'analyse permettant de comprendre leur accès à des dispositifs. Les articles pourront s'intéresser à la façon dont ces outils se retrouvent utilisés par d'autres que ceux et celles à qui ils s'adressent en théorie, à la manière d'une égalité professionnelle finalement réservée aux femmes les plus qualifiées (Pochic, 2022).

3. Les ambivalences de la « conciliation »

Souvent présentés de manière consensuelle, les dispositifs en faveur d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle peuvent néanmoins faire l'objet de conflits latents ou ouverts. C'est en particulier le cas de dispositifs induisant des formes de flexibilisation du travail et de l'emploi, dans le cas des accords de performance collective ou des horaires atypiques. Dans quelle mesure ces reconfigurations induisent-elles alors des oppositions ? Qui s'y oppose, et au nom de quoi ? Dans quelles conditions la « conciliation » est-elle au cœur de perceptions positives ?

Par ailleurs, nous nous demanderons quels sont les effets de ces dispositifs sur les temps de travail des salariés. L'expérience du travail se trouve-t-elle intensifiée ? Par quels moyens ? S'agit-il d'une amplitude horaire accrue, pour les plus autonomes des salariés ?

Les articles, d'une longueur de 45 000 signes, sont à adresser aux coordinatrices du numéro Pauline Grimaud, Université de Tours, CITERES-Cost, CEET (pauline.grimaud@univ-tours.fr) et Marianne Le Gagneur, Université de Liège, PragmApolis, CEET (marianne.legagneur@uliege.be), pour le 31 octobre 2025 pour une publication en 2026.

La revue accueille des articles académiques, des articles issus de praticiens et praticiennes, des grands entretiens ainsi que des recensions d'ouvrages et notes critiques.

La revue accueille également des articles hors dossier thématique autour des relations d'emploi et des relations internationales, à adresser à revue.negotiations@protonmail.com.

Les consignes relatives à la mise en forme des manuscrits sont consultables ici : <https://revuenegotiations.files.wordpress.com/2021/02/conseils-aux-auteur.e.s-negotiations-2021-2.pdf>. Nous invitons les auteurs et autrices à suivre les conseils rédactionnels et typographiques.

Références

Bereni L. 2022. « Les stigmatés de la vertu. Légitimer la diversité en entreprise, à New York et à Paris ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, 241 (1) : 36-55.

Boltanski L., Chiapello È. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard.

Bouville G. 2019. « Choisir ses horaires et en payer le prix. Les horaires flexibles et la conciliation travail-famille des femmes salariées », *@GRH*, 31(2) : 9-34.

Doellgast V., Berg P. 2018. "Negotiating flexibility: external contracting and working time control" in German and Danish telecommunications firms », *Industrial and Labor Relations Review*, 71 (1) : 117-42.

Erb L., Beatriz M. 2024. « Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ? » *Dares Analyses*, 64.

Fusulier B., Nicole-Drancourt C. 2016. La conciliation des rôles et des temps sociaux sous le prisme de la négociation. Une introduction. *Négociations*, 25 : 119-126.

Ganault J. 2023. Du « bon » usage de l'autonomie temporelle : le temps libre à l'épreuve des normes de surtravail. *Mouvements*, 114 (2) : 84-94.

Genin É. 2017. « Le débordement du travail sur le temps personnel des cadres français » *Relations industrielles / Industrial Relations*, 72 (4) : 658-681.

Gregory A., Milner S. 2009. « Trade Unions and Work-life Balance: Changing Times in France and the UK? », *British Journal of Industrial Relations*, 47(1): 122-146.

Grodent F., Tremblay D.-G. 2013. « La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise. » *@GRH*, 6(1) : 117-147.

Greenan N., Sardas J.-C., Ughetto P. 2020. « Organiser la déconnexion ? Travail intense et articulation des temps et des espaces dans les activités de conception d'un groupe automobile », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 31-32.

Grimaud P. 2019. « Le travail dominical au prisme des accords d'entreprise. Comment émergent de nouveaux régimes d'emploi ? », *Socio-économie du travail*, 6 : 59-89

Grossin William, 1969, *Le travail et le temps*, Paris, Anthropos.

Junter-Loiseau A. 1999. « La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : révolution temporelle ou métaphore des discriminations ? », *Les Cahiers du Genre*, 24 (1) : 73-98.

Le Gagneur M. 2023. *Réenchâter le salariat ? Les inégalités du télétravail des cadres dans le secteur bancaire*, Thèse de doctorat, France : EHESS.

Louey S., Thomé C., Bergeron H., 2025. « Le télétravail contre les collectifs de travail ? », *The Conversation*.

Matteazzi E., Pailhé A., Solaz A. 2014. « Part-time wage penalties for women in prime age: a matter of selection or segregation ? Evidence from four european countries », *Industrial and Labor Relations Review*, 67 (3) : 955–85.

Ollier-Malaterre A., 2008. « Comment les employeurs appréhendent-ils la vie hors travail de leurs salariés ? Une comparaison entre le modèle français et le modèle anglo-américain », *Recherches et Prévisions*, 92 : 47-60.

Pailhé A., Solaz A. 2010. « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, 24 (2) : 29-46.

Pizarro Erazo S., Viera Giraldo V., Landour J. 2023. « Le champ de l'articulation des temps sociaux. Continuités, transformations et résistances », *Revue des politiques sociales et familiales*, 149 (4) : 3-13.

Pochic S. 2022. « Le féminisme de marché, ou comment la demande d'égalité « pour toutes » est devenue une égalité pour certaines », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 241 (1) : 16-35.

Salman S. 2022. « Le coaching et le tournant personnel du capitalisme », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 34 (2) : 19-33.

Schütz G. 2024. « Un télétravail aux bénéfices inégaux : a construction organisationnelle de régimes de télétravail différenciés », *Sociologie*, 15 (4) : 407-425.

Shevchuk A., Strebkov D., Davis S. N. 2019. « The autonomy paradox: how night work undermines subjective well-being of internet-based freelancers », *Industrial and Labor Relations Review*, 72 (1): 75–100.

Thoemmes J. 2024. *La seconde autonomie. Temps et travail en France, Allemagne et Chine*, Toulouse, Octares.

Thoemmes J. 2013. « L'histoire oubliée des horaires individualisés : de la désynchronisation choisie à la flexibilité pour l'entreprise ». *Revue Française de Socio-Économie*, 11 (1) : 35-53.