

## Sociologies Pratiques n°48 (parution printemps 2024)

### Appel à articles correctif pour

## LA PARENTALITE EN ENTREPRISE

Coordination : Ariane Pailhé (Ined) & Pierre Moisset (laboratoire IFROSS, Lyon 2)

**(PROPOSITIONS ATTENDUES POUR LE 27 FEVRIER 2023)**

**ATTENTION !**

**CE NOUVEL APPEL A ARTICLES EST DIFFUSE EN COMPLEMENT ET CORRECTION DU PRECEDENT DIFFUSE FIN 2022 ET QUI N'A PU ABOUTIR DU FAIT D'UN PROBLEME DE BOITE MAIL (VOIR PRECISIONS EN PAGE 7)**

---

### LA MONTEE DE LA PREOCCUPATION SUR LA PARENTALITE EN ENTREPRISE

Jusqu'au début des années 2000, l'implication des entreprises dans le domaine de la parentalité reposait moins sur leur initiative que sur des contraintes légales –notamment à travers leur participation au financement de la politique familiale via les cotisations sociales. Depuis, le rôle des employeurs comme potentiel acteur de l'articulation vie familiale-vie professionnelle s'est développé sous l'impulsion de politiques publiques ou de directives européennes visant à garantir l'égalités entre femmes et hommes. Des mesures phare ont ainsi été introduites en France comme le crédit d'impôt Famille (2004) qui a contribué au développement des crèches d'entreprise<sup>1</sup>, ou encore les chèques emploi service universels préfinancés (2006). Cette dynamique a été relancée dans la décennie précédente. L'ensemble des lois relatives à l'égalité professionnelle<sup>2</sup> ont eu pour effet une accélération du rythme et du volume des négociations sur l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale (Pochic et al., 2019). Nombre d'accords sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ont débouché sur des mesures dans le domaine de l'articulation travail-famille et sur des innovations dans les politiques d'entreprises en matière d'équilibre des temps. D'autres mesures sont en cours ou à venir. La directive européenne relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée adoptée en 2019 établit ainsi des droits supplémentaires, comme celui de demander des horaires de travail souples et de la flexibilité sur le lieu de travail pour les parents d'enfants de moins de 8 ans. Certains accords sur le télétravail incluent des mentions sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Depuis juillet 2021, le congé paternité a été allongé à un mois, dont 7 jours obligatoires. Le rapport de la mission confiée par la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et le Secrétaire d'Etat chargé de l'Enfance et des Familles à J. Damon et C. Heydemann « Renforcer le modèle français de conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprises » présenté à la conférence des familles 2021 formule plusieurs recommandations pour impliquer davantage les entreprises en ce domaine.

De leur côté, les entreprises trouvent de plus en plus intérêt à s'engager voire investir sur le bien-être de leurs salariés et notamment de leurs salariés parents. On peut le croire au regard du nombre de candidats à la labellisation ou de signataires de chartes de la parentalité en entreprise,

---

<sup>1</sup> Les crèches d'entreprise représentent désormais plus de 10 % de l'offre de places en équipement d'accueil de jeunes enfants.

<sup>2</sup> Loi de 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; la loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ; la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ; la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

comme celle promue par l'observatoire du même nom dont l'ensemble des signataires représenterait 30 000 établissements et 20% de la population active<sup>3</sup>. Aider les salariés à concilier leurs vies professionnelles et familiales aurait des effets bénéfiques sur l'absentéisme, les retards, le turn-over, la continuité des carrières au sein de l'entreprise. Les discours managériaux encouragent ainsi les entreprises à être « family friendly » et les questions de conciliation et de parentalité dans l'entreprise comptent parmi les leviers de la compétitivité. Cela correspondrait tout particulièrement aux aspirations des salariés soucieux des équilibres entre investissements professionnels et engagements familiaux. Ainsi, selon le dernier baromètre de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise<sup>4</sup> 53% des salariés trouvent en 2018 le sujet de l'équilibre des temps de vie « très important », et c'est le cas de 60% des mères salariés. Face à cela, 64% des salariés trouvent que leur employeur « ne fait pas grand-chose » pour les aider à équilibrer leur temps de vie, proportion qui est en nette baisse par rapport à 2013 (76% des salariés estimaient que leur entreprise « ne fait pas grand-chose » pour les aider en tant que salariés parents).

Ces évolutions relèvent de changements profonds. A partir du début des années 1990, les femmes sont installées dans l'emploi, et avec la dérégulation des temps de travail, la progression des séparations conjugales, la question de la parentalité dans l'emploi et le souci de soutenir hommes et femmes dans leurs investissements familiaux et professionnels s'est affirmé pleinement<sup>5</sup>. L'articulation emploi-famille devient une question de société. Aussi, aujourd'hui, les familles et le monde de l'emploi sont étroitement interconnectés. La garde des enfants mais aussi, la question de l'articulation des temps de vie se posent de plus en plus massivement. Les salariés parents semblent de plus en plus interroger l'attitude de leur employeur sur cette question, et le travail semble tenir une moindre place dans la vie de chacun.

#### UNE PREOCCUPATION CROISSANTE ET DES PRATIQUES PREOCCUPANTES

Pour autant, à l'issue de ces évolutions, on peut s'interroger sur la place de la question maternelle et parentale au sein du monde de l'entreprise aujourd'hui. Près d'un salarié sur cinq estime que ses horaires de travail ne s'accordent pas avec ses engagements sociaux et familiaux, les femmes plus souvent que les hommes (Briard 2022). Les logiques des entreprises ne coïncident pas toujours avec le réel besoin des salariés. Certes de nouveaux services sont proposés, mais les questions des adaptations de l'organisation du travail, des horaires de travail, des recrutements, de la gestion des carrières, des rémunérations, de la culture du présentisme sont peu posées. Les arrêts d'activité des mères restent importants : ainsi seules 63% des mères d'un enfant de moins de 3 ans sont en emploi en 2019, contre 77% de l'ensemble des femmes de 18-49 ans. En outre, selon le 10<sup>ème</sup> « baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi »<sup>6</sup> publié en mars 2017 par le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail, 50% des mères d'enfants de moins de 6 ans et 32% de celles d'enfants plus âgés déclarent avoir subi des discriminations, bien plus que les autres femmes. Les naissances continuent à pénaliser les parcours professionnels des femmes. Enfin, si les écarts de salaire entre femmes et hommes préexistent à l'arrivée des enfants, ils se creusent dès la première naissance (Briard et Valat, 2017 ; Lambert et Remillon, 2018) et plus

<sup>3</sup> <https://www.observatoire-qvt.com/une-nouvelle-charte-adaptee-aux-enjeux-societaux-daujourdhui/>

<sup>4</sup> <https://www.observatoire-qvt.com/wp-content/uploads/2018/06/BAROMETRE-OPE-2018-VD-VALIDJBdu280518-FOCUSUNAFdu210618.pdf>

<sup>5</sup> Barrère-Maurisson Marie-Agnès, Familialisme, Féminisme et « Parentalisme », trois âges de la régulation sociale, Document de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, 2007.

<sup>6</sup> Accessible à l'adresse : [https://defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudesresultats-oit-21.03.17-num\\_1.pdf](https://defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudesresultats-oit-21.03.17-num_1.pdf). Baromètre basé sur un échantillon de 5 117 personnes représentatif de la population de France métropolitaine en termes d'âge, de sexe, de catégorie professionnelle et de niveau de diplôme.

particulièrement à la naissance du deuxième enfant (Coudin, Maillard et Tô, 2019). Les femmes connaissent un préjudice salarial, même lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, en raison du soupçon qui pèse sur les femmes d'être avant tout des mères ou futures mères (Meurs, Pailhé et Ponthieux, 2010).

Dans ce numéro 48 de *Sociologies Pratiques*, nous souhaitons explorer les évolutions des politiques d'entreprise et des attitudes des salariés face à cet enjeu d'articulation des sphères professionnelles et privées. Nous distinguons trois axes possibles d'exploration.

PREMIER AXE : QUELLES ENTREPRISES POUR QUELLE POLITIQUE D'ARTICULATION VIE FAMILIALE VIE PROFESSIONNELLE ?

Si on identifie une préoccupation croissante des entreprises sur ce thème de l'articulation des temps de vie et du soutien à la parentalité, toutes ne s'y investissent pas de manière équivalente en fonction de leur taille et de leur secteur (Pailhé et Solaz, 2009) et, au sein des entreprises, selon le niveau de qualification ou le fait de travailler ou non au siège (Brochard et Letablier, 2017 ; Pochic, 2021).). Se pose alors la question de l'inégalité entre salariés selon leur type d'établissement ou leur position. Au sein de ce premier axe, les articles exploreront les différences identifiables entre les entreprises selon le secteur d'activité ou leur forme juridique, en s'attachant à les préciser et décliner en fonction de la taille des organisations considérées et de la nature et du niveau des emplois concernés.

Les articles pourront s'intéresser à la mise en place de ces politiques de soutien à la parentalité. Pourquoi les entreprises ou organisations investissent-elles ce domaine ? Comment ces politiques sont-elles mises en place ? Quels en sont la genèse et le calendrier ? L'intégration de la dimension articulation vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle dans les accords d'égalité professionnelle conduit-elle à des avancées significatives, des modifications tangibles de l'organisation du travail au sein d'entreprises qui ont mis en place des politiques d'articulation des temps de vie ? Comment cette question de l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle est-elle intégrée dans les accords sur le télétravail ? Quels sont les objectifs ciblés, explicites comme implicites ? S'agit-il de favoriser le bien-être des salariés ? Réduire le turn-over ? Favoriser l'emploi des femmes ? Servir la « marque entreprise » ? Identifie-t-on des pratiques de « parenthood washing » au sein de certaines entreprises et organisations ? Existe-t-il différentes façons de jouer sur les indicateurs d'égalité et les dispositifs d'articulation de manière à afficher une politique bien moins conséquente dans les faits ? A contrario, pourquoi certaines organisations restent inactives dans le domaine du soutien à la parentalité ? Est-ce faute d'intérêt ? de moyens ? On s'intéressera en particulier aux acteurs qui portent ces politiques de parentalité. En particulier, quel est le rôle des organisations syndicales ? Quelles sont les stratégies de ces dernières en termes de normes de parentalité ?

Les articles pourront également s'attacher à préciser à qui s'adressent prioritairement ces politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle au sein des entreprises. En effet, la plupart des travaux<sup>7</sup> qui tentent de mesurer le « retour sur investissement » pour les entreprises qui s'engagent dans cette thématique, portent sur des salariés cadres avec des emplois à forte valeur ajoutée. Est-ce à dire que cette approche n'est perçue comme « rentable » que pour cette catégorie de salariés ? Les articles pourront aborder comment la composition sociale des salariats des entreprises influe sur leurs politiques d'articulation vie familiale – vie professionnelle. Peut-on identifier des

---

<sup>7</sup> Et notamment, le livre blanc Filapi « Soutien à la parentalité et performance des entreprises » publié en 2013 <http://www.filapi.com/livre-blanc-filapi-pour-les-entreprises-soutien-a-la-parentalite-et-performance-des-entreprises/>

déclinaisons différentes des politiques d'entreprise de soutien à la parentalité et plus largement d'articulation des temps de vie en fonction des niveaux d'emploi concernés ? De la féminisation plus ou moins importante de ces niveaux d'emploi ? De l'intérêt plus ou moins grand à une stabilisation-fidélisation de catégories de salariés ?

Finalement, quelles sont les formes de parentalités prises en compte ? Les modèles familiaux différents de celui de la famille nucléaire hétérosexuelle sont-ils inclus ? A quelles normes de parentalité les entreprises adhèrent-elles ?

#### DEUXIEME AXE : LA PARENTALITE EN ENTREPRISE AU PRISME DU GENRE.

Derrière le parent se cache souvent la mère. Les politiques d'articulation vie familiale-vie professionnelle ne sont pas explicitement ciblées sur les femmes mais, du fait du maintien d'investissements différentiels entre hommes et femmes dans les domaines familiaux et professionnels (Champagne, Pailhé et Solaz, 2015)<sup>8</sup>, d'une crainte des hommes d'être stigmatisés, ou de traitements différenciés des entreprises selon le genre des salariés (Boyer et Nicolas, 2009), elles restent les premières concernées.

Identifie-t-on des pratiques d'entreprises genrées ? Peut-on identifier, à partir de données d'enquête ou de monographies d'entreprise, d'organisation, une évolution des attitudes des femmes et des hommes par rapport aux dispositifs de conciliation qui leur sont proposés ? Les différences sexuées varient-elles en fonction du domaine d'emploi considéré, des niveaux d'emploi, de l'histoire des organisations voire même en fonction de caractéristiques territoriales ? Qui plus est, avec le développement et la plus grande visibilité des séparations conjugales, des gardes partagées, des familles monoparentales ou homoparentales ces traitements sexués de la question familiale/parentale par les entreprises évoluent-ils ?

Quels sont en particulier les positionnements des entreprises par rapport au congé de paternité ou de deuxième parent et à son allongement (découragement, évitement, encouragement, promotion...) ? Qu'est ce qui explique ces différents positionnements d'organisation relativement à cet objet encore relativement nouveau et sensible du congé paternité ? Les articles pourront également porter sur des exemples d'engagements spécifiques d'organisation en faveur du congé paternité ou de deuxième parent voire de compléments au congé légal afin d'analyser ce qui explique ces engagements (mobilisation des salariés féminins et/ou masculins, niveau des emplois considérés, calcul d'investissement social, culture d'entreprise ?)

#### TROISIEME AXE : CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET PARENTALITE EN ENTREPRISE

L'édition 2017 du baromètre<sup>9</sup> de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise le souligne, les salariés souffrent plus de manquer globalement de temps pour eux-mêmes et leurs familles que d'un temps de travail jugé trop important. Et, face à cela, ils souhaitent principalement « pouvoir aménager ponctuellement leurs horaires en fonction des contraintes parentales », « avoir une souplesse des horaires et modalités de travail » (ces deux premiers points sont mentionnés à hauteur de 44%), et avoir une mutuelle avantageuse pour leur famille (39%). On le voit, les salariés sont

<sup>8</sup> Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? Clara Champagne, Ariane Pailhé, Anne Solaz, Economie et Statistiques, 478-780, 209-242.

<sup>9</sup> Accessible à l'adresse : <http://www.observatoire-equilibre.com/wp-content/uploads/2017/06/BAROMETRE-OPE-2017-VD-pour-impression.pdf>

moins en attente de « prestations » (place d'accueil, conciergerie, accueil d'urgence des enfants malades) que d'aménagements et de ressources pour leur part parentale (Pailhé et Solaz, 2009). Sur ce, on peut distinguer les demandes des salariés en fonction de leur catégorie socio-professionnelle. En effet, les ouvriers attendent plus fréquemment que les autres salariés des ressources financières et des possibilités de prendre des congés familiaux. Les cadres, quant à eux, sont plus fréquemment en recherche d'aménagements de leur temps et des modalités de travail pour être plus engagés auprès de leurs proches (Baromètre de la parentalité en entreprise, 2015). Dans ce troisième axe, les articles pourront se baser là aussi sur des résultats d'enquêtes ou de monographie d'organisation pour donner à voir les attentes socialement différenciées des parents des différentes catégories sociales vis-à-vis des politiques de parentalité en entreprise ainsi que leur évolution.

Les articles pourront également aborder la « socialisation différentielle » à la parentalité en entreprise en fonction des catégories socioprofessionnelles des salariés. En effet, différentes entreprises proposent des conférences et formations en interne à leurs salariés sur différents thèmes touchant à la parentalité. Mais ces actions et dispositifs s'adressent-ils uniquement à certaines catégories ? Existe-t-il une tendance à la socialisation de sa parentalité dans l'entreprise différentielle en fonction des catégories sociales ? Autrement dit, toutes les catégories de salariés sont-elles également sensibles à des offres de services en entreprises en rapport avec leur parentalité ? Peut-on déduire de ces éventuelles différences une inégalité de traitement des différentes catégories sociales de salariés-parents au regard de l'accès à différentes ressources ?

Dans cette attention à la différenciation sociale du traitement de l'articulation, les articles pourront aborder les conditions de travail et la dérégulation des temps de travail, notamment dans le domaine des services (Lambert et Langlois, 2022 ; Presser, 2003), et la façon dont cette dérégulation vient impacter spécifiquement certaines catégories parmi les plus fragiles du salariat, plus souvent précarisées et féminines. Dans ces conditions, avoir des enfants est-il une stratégie de certaines femmes pour échapper à des transformations du travail ? Quelles sont les conséquences des conditions et des horaires de travail sur le calendrier des naissances et les sorties de l'emploi qui peuvent leur être corrélées ? On pourra aborder cette forme « d'envers » de la volonté d'articulation famille-travail à travers des travaux sur les pratiques des entreprises qui font que la parentalité est un obstacle à l'emploi, ou encore sur les modalités, et résultats de politiques d'activation des bénéficiaires des minima sociaux, également parents.

#### Références :

- Boyer, D. & Nicolas, M. (2009). 15. La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ?. Dans : Ariane Pailhé éd., *Entre famille et travail: Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs* (pp. 345-360). Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.pailh.2009.01.0345>
- Briard K. (2022) Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? Insee Références Edition 2022
- Briard, K. & Valat, E. (2018) À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? Les évolutions socioprofessionnelles au fil des naissances, Document d'études de la Dares 2015.
- 
- Brochard, D. & Letablier, M. (2017). L'implication des entreprises dans l'articulation emploi-famille : les enseignements d'une enquête de terrain. *Revue française des affaires sociales*, 103-121. <https://doi.org/10.3917/rfas.172.0103>
- Champagne, C., Pailhé, A. & Solaz, A. (2015). 25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique : quels facteurs d'évolutions ? *Economie et Statistique* octobre 2015 - n°478-479-480, p 209-242.

- Coudin, E., Maillard S. & Tô, M. (2019). Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? Insee Analyses n°44.
- Lambert, A. & Langlois, L. (2022). « Horaires atypiques de travail : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées », *Population & Sociétés*, n° 599, avril.
- Lambert, A. & Remillon, D. (2018). Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe-l'œil: Disponibilité biographique et inégalités de carrière des hôtessees et stewards. *Travail et emploi*, 154, 5-41. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.8141>
- Meurs, D., Pailhé, A. & Ponthieux, S. (2010). Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes. *Revue de l'OFCE*, 114, 113-133. <https://doi.org/10.3917/reof.114.0113>
- Pailhé, A. & Solaz, A. (2009). *Entre famille et travail: Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.pailh.2009.01>
- Pochic, S. (dir.) et al. (2019), L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la ualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015, Document d'étude Dares, n° 231 et 232
- Pochic, S. (2021). Vers une 'égalité élitiste' ? Les engagements sélectifs des entreprises en matière d'égalité professionnelle. In Lapeyre N., Laufer J., Lemièere S. et al., *Le genre au travail. Recherches féministes et luttes de femmes*, Syllepse, pp.147-156.
- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy: Challenges for american families*, New-York, Russell Sage Foundation.

## Articles attendus

*Sociologies pratiques* s'adresse aux chercheurs académiques et universitaires tout autant qu'aux professionnels, intervenants, consultants qui mobilisent la sociologie pour leurs travaux. Les articles attendus peuvent donc être de deux natures. D'une part, des analyses réflexives et sociologiques fondées sur des recherches empiriques récentes (analyses de témoignages, études de cas, débats critiques, etc.). D'autre part, des analyses de pratiques professionnelles (témoignages de pratiques et réflexion sur les conditions de l'action, les justifications de l'action et les conséquences sur l'action). Dans l'un comme dans l'autre cas, les articles doivent être analytiques et traiter de l'une des questions soulevées dans l'appel. Les articles qui croisent différents axes développés dans l'appel sont les bienvenus.

## Procédure de soumission d'article

- Adresser une intention d'article de 5000 signes maximum (espaces compris) avant le **lundi 27 février 2023** par voie électronique à l'adresse suivante : **sp48@sociologies-pratiques.com**

Elle devra contenir une présentation du questionnement sociologique, du terrain, de la méthodologie et des résultats proposés.

- La revue retournera son avis aux auteurs dans le courant du mois de **mars 2023**. L'acceptation de l'intention d'article ne présume pas de l'acceptation de l'article final. Toute intention d'article, comme tout article, est soumis à l'avis du Comité de lecture de la revue, composé des deux coordinateurs, des membres du Comité de rédaction et d'un relecteur externe.
- Les articles (au format de 15000 ou de 27000 signes, espaces compris) seront à retourner à la revue pour **début mai 2023** et donneront lieu à échanges avec le comité de lecture.
- La sortie du numéro est prévue pour **le printemps 2024**.
- Plus d'informations sur la revue : [www.sociologies-pratiques.com](http://www.sociologies-pratiques.com)
- **Pour l'ensemble des personnes qui ont tenté d'envoyer une proposition d'articles à l'adresse mentionnée dans le premier appel à article Sociologies pratiques n°48 : l'adresse mail alors mentionnée ne fonctionnait pas et vos propositions n'ont pas été reçues. Merci de les faire parvenir à l'adresse mentionnée ci-dessus, pour rappel : sp48@sociologies-pratiques.com**

## Présentation de la revue

***Sociologies pratiques*** est une revue de sociologie fondée en 1999 par Renaud Sainsaulieu et l'Association des professionnels en sociologie de l'entreprise (APSE). La revue est intégrée dans la liste des revues scientifiques reconnues par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES). Elle est répertoriée sur les bases Francis et Cairn. *Sociologies pratiques* paraît deux fois par an. Ses numéros thématiques (environ 200 pages) donnent la parole à des chercheurs et à des praticiens afin de témoigner de réalités sociales émergentes et de comprendre les mouvements de notre monde. Le projet éditorial de la revue rend compte d'une sociologie appliquée. En ce sens, il recherche un équilibre entre monde académique et monde professionnel, entre compréhension et action, tout en portant un regard clairement sociologique pour comprendre le changement social. La volonté de croiser témoignages d'acteurs de terrain – qui agissent au cœur des transformations – et réflexions de chercheurs – qui donnent les résultats de leurs enquêtes les plus récentes – fait de *Sociologies pratiques* un espace éditorial et intellectuel original qui s'adresse à tout lecteur intéressé par la sociologie en pratique.

## Appel à contribution permanent

Outre le dossier thématique composé des articles retenus à partir de l'appel à contributions, ***Sociologies pratiques*** propose d'autres rubriques ; par exemple : *Sociologies d'ailleurs*, *Le Métier*, *Lectures*, *Échos des colloques*, *Bonnes feuilles des Masters*. Des varia peuvent aussi être publiés.

### - Rubrique *Échos des colloques*

Qui n'est pas un jour passé à côté d'un colloque auquel il serait bien allé ? ***Sociologies Pratiques*** propose à ses lecteurs une rubrique *Échos des colloques*. Il s'agit d'évoquer, sous une forme concise et personnelle (7000 signes maximum), les colloques auxquels le lecteur, désireux de faire partager à d'autres ses impressions, a participé.

### - Rubrique *Le Métier*

La rubrique *Le Métier* est l'un des marqueurs éditoriaux de ***Sociologies pratiques***, revue ouverte sur les usages non académiques de la sociologie. En valorisant l'expérience d'une sociologie appliquée (recherche-action, étude, expertise, conseil, évaluation de politiques publiques...), cette rubrique offre à des intervenants qui *font* de la sociologie, mais aussi la *déforment*, du fait de leurs usages, l'opportunité de rendre compte de leur pratique et de signifier ce qu'apporte le détour sociologique aux organisations pour lesquelles ils travaillent. Il est attendu des auteurs qu'ils fassent preuve de réflexivité et qu'ils exposent, outre leur terrain et leurs résultats saillants, les stratégies qu'ils parviennent (ou non) à mettre en place pour faire accepter leur approche sociologique, qui déconstruit souvent les certitudes des commanditaires et va à l'encontre des discours convenus dans les organisations.