

Le « eux » / « elles » est-il de mise en ergologie?

Marianne Lacomblez

Il y a une année environ, alors que se préparait cette rencontre qui finalement n'a pas eu lieu, Edouard Orban m'avait demandé de lui transmettre le titre de mon intervention.

J'avais alors fait un rapide retour à certains textes fondateurs de l'ergologie – des textes pour lesquels, comme on le sait, la distinction entre « nous » et « eux » ne peut être de mise puisque, pour l'ergologie, le « nous » n'isole pas de « belles âmes » de l'ensemble de ses protagonistes et qu'elle fait toujours le pari des lieux « mixtes »¹, mélangeant les « nous » et les « eux ».

J'ai par ailleurs repris quelques pages écrites par des femmes pour lesquelles c'est la distinction entre « eux » et « elles » qui est primordiale.

D'où ma question, dans ce titre de l'année dernière, que les organisateurs ont décidé de maintenir: Le « eux » / « elles » est-il de mise en ergologie?

Je vous dirais volontiers qu'au moment d'envoyer ce titre à Edouard Orban, j'avais quelques doutes concernant la pertinence de la question ; mais j'en suis venue à me dire que le propos n'était pas sans intérêt et que cette intervention me posait finalement un défi en regard de ma façon d'être féministe.

Car, féministe, je le suis... Mais, comme d'autres ici, je pencherais pour une position qui ne relève ni de l'universalisme - parce que trop abstrait dans sa valorisation d'une égalité formelle; ni d'un essentialisme naturalisant des qualités ou des valeurs dites féminines, en négligeant souvent qu'elles s'inscrivent dans des processus de construction sociale. Et je me méfie par ailleurs aussi des approches féministes teintées de déterminisme qui nous font courir le risque de naturaliser des mécanismes sociaux, que pourtant elles condamnent

¹ Schwartz, Y. (1997). *Reconnaissance du travail – Pour une approche ergologique* (s/dir.). Paris. PUF.

C'est en fait ce mélange de certitudes féministes et d'inconfort intellectuel face aux positions de certain(e)s de mes collègues qui m'a amenée à ne jamais élire délibérément l'activité féminine, en elle-même, comme objet de mes recherches ; et à être, comme l'a dit hier Dominique Efros, « plus sensible à la misère humaine » - tout en adoptant un point de vue différentialiste de façon à « savoir à qui on a à faire ». Autrement dit, à accorder une place fondamentale à « ces petites choses » qui nous rappellent que, sur nos terrains de recherche et d'intervention, le genre de nos interlocuteurs/rices est bien souvent une donnée à ne pas négliger, à ne pas laisser dans la pénombre de « résidus » sans grande importance (comme vous dites en Ergologie²). Je suis une ancienne élève de Jean Marie Faverge et il nous dressait bien à nous méfier des évidences et à repérer ce qui semble de l'ordre du détail et relève en fait du révélateur.

C'est cette discipline de la curiosité qui m'avait sans doute amenée à découvrir, alors que j'analysais les comptes-rendus des études menées à la Western Electric entre la fin des années 20 et le début des années 30³, que les sujets de ce qui a constitué le cœur de ces travaux étaient en fait des sujettes... et à découvrir (peut-être surtout) que c'est au moment où l'équipe a opté pour une démarche incorporant les principes de l'observation participante, construite dans une relation de complicité et de confiance entre chercheurs et sujets, que les chercheurs ont recouru à un groupe essentiellement constitué de femmes. Le fait m'a alors passablement perturbée - car on connaît le climat social et politique particulièrement délicat⁴ dans lequel l'équipe de Harvard cherchait à tracer une voie nouvelle, dans la gestion des ressources humaines de l'entreprise, qui fasse la démonstration de la viabilité d'une dynamique psychosociale, compatible avec les valeurs de l'entreprise et susceptible de transformer les valeurs des travailleurs.

Le fait que l'on ait eu recours à des femmes (en fait : de jeunes femmes) n'était ni justifié ni analysé par les chercheurs, bien sûr. Ces jeunes femmes étaient « des hommes comme les autres », selon l'expression aujourd'hui consacrée

De plus, la toute grande majorité des auteurs qui, par après et surtout après la deuxième guerre mondiale, ont commenté ces recherches, souvent de façon particulièrement dure et sévère, n'ont pas non plus souligné la chose. Il aura fallu attendre une quarantaine d'années pour que des auteures, comme Jennie Farley⁵, mettent l'accent sur cette

² Schwartz, Y. (1997). *Reconnaissance du travail – Pour une approche ergologique* (s/dir.). Paris. PUF.

³ Lacomblez, M. (1986) L'analyse des motivations de l'homme au travail: archéologie d'un paradigme dominant. (Le travail en Sociologie). *Critique Régionale*. 14. 91-128.

⁴ Zinn, H. (2004). *Une histoire populaire des Etats-Unis*. Marseille : Agone.

⁵ Farley, J. (1979). *Affirmative action and the woman worker*. New-York : Amacon.

invisibilité du genre des sujets dans les études sur le travail – et notamment dans ces études fondatrices d'un paradigme qui a marqué l'histoire de nos disciplines scientifiques, en tout cas de la psychologie du travail et de la sociologie du travail.

Et, si la relecture des compte-rendus de ces recherches ne laisse aucun doute sur le genre des sujets – elle révèle de plus que les chercheurs ont veillé à ce que leurs sujettes correspondent bien à un profil de pleine adhésion, de bonne coopération et d'une certaine docilité décidant d'ailleurs en cours d'expérience de remplacer celles qui parlaient trop ou se montraient méfiantes ou réactives...

Tout ceci soulève bien des questions – épistémologiques et théoriques, notamment.

Mais la plus dérangeante des questions soulevées est peut-être que, finalement, les sujettes de ces études ont répondu à ce qu'on attendait d'elles par une pleine adhésion et une relative docilité. C'est finalement la question qu'avait soulevé Alain Wisner, à sa façon, et que Catherine Teiger reprenait hier.

Les femmes sont-elles plus dociles ?

La question nous est bien connue, mais elle est bien sûr mal posée.

Une de mes collègues bruxelloises – Estelle Kreslo – l'a, me semble-t-il, assez bien traitée dans un rapport de recherche concernant les compétences et niveaux de qualification dans le secteur du vêtement, dans plusieurs pays de l'UE ⁶.

Dans ce rapport, elle met l'accent sur ce que l'on sait déjà – à savoir que femmes et hommes assument des fonctions différentes, dans des conditions distinctes et pour des salaires globalement défavorables aux femmes – alors qu'une analyse des activités respectives ne justifient en aucune façon ces différences salariales et même souvent mettent en évidence l'insoutenable lourdeur du travail léger (pour reprendre cette belle expression de nos collègues ergonomes québécoises⁷).

Mais, par ailleurs, l'étude tend à montrer que la tradition revendicative des catégories professionnelles majoritairement masculines joue un rôle décisif dans les différences constatées dans les grilles salariales.

⁶ Krzeslo, E. (1998). *Le développement de la polyvalence dans les entreprises du textile et de l'habillement*. Bruxelles : ULB (Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation).

⁷ Courville J., Chatigny C., Vézina N., Messing K. (1994). L'insoutenable lourdeur du travail léger. Congrès annuel de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences /ACFAS (Montréal, Canada), Recueil des résumés de communications : sciences en mouvement : les annales de l'ACFAS, p. 456.

Cela veut-il dire que, face à des conditions de travail qui laissent à désirer, les hommes revendiquent davantage alors que, comme le soulignent les publications de chercheurs qui recourent aux grandes enquêtes concernant les conditions de travail, les femmes sont plus enclines à se plaindre⁸ - se retranchant dans une passivité apparente ?

Si on tient compte des dynamiques actuelles du marché du travail et des réorganisations des entreprises, face à un taux de chômage important, on sait pourtant combien la docilité attendue de la part des salariés n'est pas une caractéristique féminine.

Néanmoins, nous savons combien de jeunes femmes qui avancent dans leurs premières années d'expérience professionnelle, reportent souvent le temps d'une grossesse, font preuve d'une inventivité toute particulière pour conjuguer les impératifs de leur emploi et ce que leur vie familiale exige également d'elles ou taisent ce qui, de leur état de santé, pourrait laisser croire qu'elles sont plus fragiles. Car, de plus, comme on l'a dit hier, les lieux où les femmes travaillent sont très souvent définis en masculinité⁹.

Et donc, sentir que l'on risque d'être prise pour une intruse et taire ce qui fait qu'on le ressent : le trait est sans doute variable selon l'activité professionnelle, mais il traverse bien des milieux de travail, même ceux que l'on considère privilégiés.

Mais se sentir une intruse et taire ce qui fait qu'on le ressent, c'est aussi, bien sûr, en intériorité, un débat constant de normes et de valeurs – et les compromis qui sont ainsi construits face aux projets d'usage de soi programmés par les autres sont assurément des indicateurs d'une dramatique où le concept ergologique du « corps-soi » prend tout son sens puisqu'il reprend le fait que « toute prise de décision passe par un corps dressé, historicisé, tendu par les normes et valeurs, parties propres à la personne, partie propre au milieu culturel et social »¹⁰.

C'est d'ailleurs bien cela que nous a donné à voir cette très belle étude menée il y a quelques années par Livia Scheller à propos des conductrices de bus¹¹ : elle y montre

⁸ Dumartin, S. (2000). Trois quarts des français se considèrent en bonne santé. *INSEE Première*, n° 702 ; Aliaga, C. (2002). Les femmes plus attentives à leur santé que les hommes. *INSEE Première*, n° 869.

⁹ Chabaud-Rychter, D. et Gardey, D. (2002). *L'engendrement des choses – Des hommes, des femmes et des techniques* (s/dir.). Editions des Archives contemporaines (<http://www.eacgb.com/>).

¹⁰ Schwartz, Y. (sans date). La valeur du travail. Conférence. (« Le travail n'existe pas sans quelqu'un qui travaille. Difficile de nommer celui-ci sujet car cela sous-entendrait qu'il serait bien cerné, défini. Or, si l'activité est effectivement pilotée par quelqu'un en chair et en os, - elle s'inscrit dans des fonctionnements neurosensitifs tellement complexes qu'on n'en fait pas le tour - cette activité a, de plus, des prolongements qui débordent la personne physique. Sont sollicités et même incorporés, inscrits dans le corps : le social, le psychique, l'institutionnel, les normes et les valeurs [ambiantes et retraitées], le rapport aux installations et aux produits, aux temps, aux hommes, aux niveaux de rationalité, etc. Ce quelqu'un qui travaille - ce centre d'arbitrages qui gouverne l'activité - peut ainsi être désigné corps-soi ou corps-personne»).

¹¹ Scheller, L. (1996). *Les bus ont-ils un sexe?* Paris : RATP.

combien la présence des femmes dans un métier jusque là essentiellement masculin finit par bousculer les habitudes des hommes et ne les laisse pas indemnes – notamment, dans ce cas-ci, parce que les horaires pratiqués sont très souvent incompatibles avec les exigences de la vie familiale – ce qui progressivement deviendra objet de remarques, discussions, débats, finissant par questionner une idéologie de métier construite dans une valorisation des comportements virils, pour lesquels la gestion des affaires et contraintes familiales était une question de femmes.

Et ce qui m'a tout particulièrement intéressée dans cette étude, c'est l'accent mis sur le fait que, se sentant intruses et déployant de multiples stratégies afin que cela ne se note pas, jonglant avec les horaires décalés et les absences à la maison alors qu'elles vivent que c'est là qu'elles devraient être, cachant la fatigue, habituant leur corps à des virtuosités insoupçonnées, assumant de façon permanente des micro-tentatives d'innovations dans la résolution de problèmes de natures diverses, elles « tordent » l'organisation de leur temps – pour reprendre cette expression développée hier par Nicole Lapeyre. Ces conductrices de bus sont ainsi le siège d'une vigilance silencieuse – mais d'une vigilance silencieuse prête à être énoncée – et qui finit par l'être dans une négociation des horaires de travail. C'est ce qui les différencie d'ailleurs de leurs collègues, souligne Livia Scheller : les femmes ne peuvent pas dire, expliciter ces multiples microtentatives d'arbitrage – alors que leurs collègues masculins ne savent pas le dire.

Ils subissent aussi, bien sûr, et par exemple, les effets des horaires décalés ; mais c'est l'arrivée des femmes qui les amène à considérer la coupure travail/hors travail, à se penser sur le lieu de travail en tant que personne - et non seulement en tant que salarié , à poser un autre regard sur soi-même et à reconsidérer ce qui jusque là n'était pas objet de débat, en d'autres mots – ergologiques : à refaire leur histoire, notamment sur le plan de leurs horaires de travail, et à revendiquer une autre qualité de vie hors-travail

Ceci va assez bien à la rencontre de ce que Renato Di Ruzza disait hier concernant la mise en mots différente à propos d'un même travail, selon que l'on soit homme ou femme. Mais il insistait aussi sur le fait – à propos duquel Catherine Teiger était d'accord – que hommes et femmes ne « renormalisent » pas le travail théorique/les normes antécédentes de la même façon : chacun met en jeu des valeurs qui lui sont propres.

C'est la raison pour laquelle je suis convaincue que l'ergologie a tout avantage à distinguer, parmi ses protagonistes, ceux qui sont « eux » et qui sont « elles » - et à ne point considérer comme simples « résidus » toutes les microtentatives de réappropriation de soi, de subversion, de déplacement des limites que les femmes, notamment, peuvent mener dans leur vie quotidienne de travail.

Et je ferais volontiers référence ici à une recherche/intervention conduite il y a quelques années par Carla Barros¹², au sein d'une entreprise du textile au Portugal, qui s'était donnée pour objectif d'établir un dialogue nouveau avec un groupe de salariés à propos des risques propres à leur lieu de travail – recours ayant été fait à la panoplie des techniques aujourd'hui bien connues de nous tous : entretien individuel, usage de la vidéo, autoconfrontation simple et collective.

Il y a 3 ans, alors que je rapportais certains résultats de cette recherche lors des « Tâches du présent » consacrées à Ivar Oddone, j'avais mis l'accent sur l'importance, dans l'histoire de l'évolution de cette intervention, de la transformation graduelle de la réflexion des salariés et surtout du « saut » opéré au cours des rencontres collectives : car ont émergé alors, progressivement, des valeurs que l'ergologie situe du côté du pôle de la Politeia - d'un droit à la santé, au fonctionnement démocratique – alors que jusque là, en situation d'entretien individuel, c'était plutôt les valeurs marchandes qui orientaient leurs propos (normes de production, ...).

Mais, dans l'analyse de contenu menée, Carla Barros n'avait jusqu'à présent pas tenu compte du sexe des intervenants dans les débats. Or il s'agit d'un aspect de la dynamique en question qui s'est montré particulièrement intéressant, puisque l'introduction de cette variable dans le retraitement des données a montré que, de fait, ce sont les femmes du groupe qui ont eu un rôle décisif dans ce passage d'un registre à l'autre, entraînant leurs collègues masculins vers un autre regard et un débat de valeurs. Hier, Catherine Teiger nous disait que les activités de protection de soi sont très « genrées ». C'est ce qu'on retrouve ici – tout comme on retrouve des femmes qui se mettent à expliciter ce qu'elles considéraient ne pouvoir dire jusque là et offrent ainsi à leurs collègues masculins un mode d'expression du rapport au risque professionnel que le modèle dominant du comportement viril leur faisait ignorer.

¹² Barros Duarte, C. et Lacomblez, M. (2006). Santé au travail et discrétion des rapports sociaux. *Pistes*, 8, 2.

On se souviendra peut-être que Karen Messing soulignait, il y a quelques années déjà¹³, que si on admet que toute discipline scientifique repose sur un ensemble de valeurs souvent implicites, il n'est pas étonnant que les valeurs morales et émancipatrices qui caractérisent certaines femmes scientifiques aient stimulé les nouvelles approches épistémologiques en matière de recherche sur les conditions de travail.

Alors, si on tient compte des recherches de Livia Scheller et de Carla Barros, on peut sans doute se dire que l'Ergologie a, elle aussi, tout à gagner de ses protagonistes féminines.

L'ergologie ne pourra jamais, bien évidemment, à elle seule, analyser ce qui est en fait de l'ordre des processus sociaux. Mais, dans cette articulation avec l'analyse de l'activité qu'elle a fait sienne, elle peut « y aller au microscope »¹⁴ et accéder aux débats internes suscités par les contradictions qu'il faut gérer dans l'instant ; et de cette façon, elle peut aider à mettre le doigt sur ce qui reste dans l'ombre des grands changements en cours: l'ensemble de ces micro-décisions ou de ces micro-tentatives (faites d'essais et ratés, d'échecs et de réussites) qui, souvent, ouvrent, élargissent, enrichissent, quelques uns des grands débats de notre Présent – notamment celui qui nous réunit ici.

C'est une façon de rappeler, comme le dit Danièle Kergoat, que « quelque chose se rebâtit » dans la mixité des emplois. Et l'Ergologie pourrait sans doute aller y voir de plus près.

¹³ Messing, K. (2000). La santé des travailleuses: La science est-elle aveugle? Éditions du remue-ménage (Montréal) avec Octarès (Toulouse).

¹⁴ Schwartz, Y. (sans date). La valeur du travail. Conférence.