

71

**Ils et elles : parcours professionnels,
travail et santé des femmes
et des hommes**

Actes du séminaire Âges et travail, mai 2009

Février
2012

Créapt-CEE

Rapport de recherche

Ils et elles : parcours
professionnels, travail et santé
des femmes et des hommes

Actes du séminaire *Âges et travail*, mai 2009

CRÉAPT-CEE



Directeur de publication : Alberto Lopez

ISSN 1629-5684
ISBN 978-2-11-128676-4

www.cee-recherche.fr

Ils et elles : parcours professionnels, travail et santé des femmes et des hommes

RÉSUMÉ

Les recherches sur les relations entre âges et travail qui pointent les enjeux de santé et d'expérience au fil du parcours professionnel ignorent encore largement la dimension du genre.

Pourtant, les études statistiques ou épidémiologiques constatent et parfois analysent les disparités et ressemblances entre les résultats concernant les femmes et les hommes.

Pourtant, des travaux de démographes, d'économistes, de sociologues démontrent qu'une analyse sexuée des itinéraires est indispensable.

Pourtant, les travaux des ergonomes se veulent attentifs à la « diversité des opérateurs », et le socle des connaissances ergonomiques sur l'âge, la santé et le travail s'est largement élaboré à partir de recherches menées dans des secteurs d'emploi féminin (dans la confection, l'électronique, les renseignements téléphoniques, les services administratifs, les hôpitaux, etc.).

Prendre en compte le genre et les femmes, ce n'est pas développer un domaine de connaissances spécifiques. C'est viser un approfondissement des questions et des savoirs. Par exemple, il est possible ainsi de connaître de façon plus complète et plus diversifiée la continuité ou la discontinuité des carrières, la progression ou la stagnation professionnelle, l'accès aux formations et aux apprentissages, les formes d'émancipation ou d'assujettissement dans l'activité, l'usage des horaires et l'articulation des sphères de la vie.

Dans cette perspective, l'objectif du séminaire sera de présenter et discuter des recherches, dans diverses disciplines, qui éclairent la place du genre dans le faisceau des relations entre âge, travail, santé et expérience.

Sommaire

OUVERTURE : Serge Volkoff.....	7
INTRODUCTION - <i>TOUTES CHOSES INÉGALES D’AILLEURS</i> : INTERROGER LA SANTÉ ET LE TRAVAIL AU FIL DE L’ÂGE, DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE Anne-Françoise Molinié.....	9
Chapitre 1 – TRAVAIL ET SANTÉ DES FEMMES À DIVERSES ÉTAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE Marie-Josèphe Saurel.....	31
Chapitre 2 – APPORTS CLINIQUES DES RAPPORTS « GENRE-ÂGE-TRAVAIL-SANTÉ » Fabienne Bardot	55
Chapitre 3 – « L’AIR DE RIEN, C’EST ASSEZ FATIGANT AU BOUT D’UN MOMENT... » : LES DIMENSIONS GENRÉES D’UNE FATIGUE ARTISTIQUE Marie Buscatto.....	71
Chapitre 4 – LES CONDUCTRICES DE BUS, LES RAPPORTS TRAVAIL/HORS TRAVAIL ET LES ÂGES DE LA VIE Livia Scheller	91
Chapitre 5 – RÉPARTITION DES TEMPS DES HOMMES ET DES FEMMES SELON LES ÉTAPES DU CYCLE DE VIE : UNE COMPARAISON ENTRE ITALIE, ÉTATS-UNIS, FRANCE ET SUÈDE Ariane Pailhé.....	101
Chapitre 6 – TRAJECTOIRES DE VIE, TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET MODÈLES NATIONAUX Christine Erhel.....	117
Chapitre 7 – LES FINS DE CARRIÈRE CHEZ LES ENSEIGNANT(E)S : LA PRISE EN COMPTE DU GENRE A-T-ELLE UN SENS ? Dominique Cau-Bareille	133
Chapitre 8 – SUIVI DE L’ÉVOLUTION DES TMS CHEZ DES TRAVAILLEUSES D’USINES DE TRANSFORMATION SAISONNIÈRE DU CRABE : UNE ÉTUDE DE CAS MULTIPLES Marie-Ève Major	149

Chapitre 9 – SYNTHÈSE DES DÉBATS

Marianne Lacomblez, Laurence Théry..... 167

Chapitre 10 – DISCUSSION GÉNÉRALE 177

OUVERTURE

Serge Volkoff, statisticien, ergonomiste et directeur scientifique
du Créapt au Centre d'études de l'emploi

Le Créapt organise, chaque année, ce séminaire de trois journées : « Âges et Travail ». Un séminaire qui a quelques usages qui ne sont pas établis de manière trop dogmatique mais qu'on reprend année après année.

Ce séminaire est groupé sur trois jours. La première demi-journée est un exposé introductif qui essaie de cadrer le thème dont on va débattre durant ces trois jours, et la dernière demi-journée est une journée de discussion libre introduite par deux discutants, en l'occurrence par deux discutantes cette année. Les discussions après chaque exposé sont aussi très libres pour le reste du séminaire. Entre cet après-midi et mercredi matin, il y aura un certain nombre d'interventions dont vous avez la liste sur le programme.

L'idée est d'avoir des interventions longues et des discussions longues. C'est-à-dire que ceux qui interviennent ici prennent le temps d'expliquer à la fois un certain nombre de leurs préoccupations, de leurs résultats, de leur méthode, et il y a un long temps de discussion après chaque intervention.

Les actes seront accessibles sur le site du Centre d'études de l'emploi (CEE), organisme qui héberge l'essentiel de l'équipe du Créapt. Voici l'adresse du site : www.cee-recherche.fr. Vous y trouverez les rapports de recherche du CEE, – ils sont tous fort intéressants –, ainsi que ceux du Créapt, dont les actes des séminaires « Âges et Travail ». Si cela vous intéresse, vous pourrez consulter les actes des séminaires des années précédentes.

Alors, chaque année, on choisit un thème plus particulier. Cette année, nous avons choisi : « *Ils et Elles : parcours professionnels, travail et santé des femmes et des hommes* ». C'est donc la dimension « sexuée », « genrée » si vous-voulez, des réflexions sur les relations : âge, travail, expérience et santé, qui vont être à l'ordre du jour. C'est un choix important, et intéressant, que nous avons choisi de faire essentiellement pour deux raisons : l'une qui est qu'en interne, au sein même du Créapt, on commence à avoir quelques recherches qui essaient explicitement d'intégrer cette dimension, même si, dans beaucoup de nos recherches précédentes, elle n'était pas absente. Mais là, ça va se voir davantage par les exposés d'Anne-Françoise Molinié et de Dominique Cau-Bareille, des interventions venues de notre équipe de recherche elle-même. Sinon, l'autre raison, c'est que c'est un thème, ô combien, légitime ! Scientifiquement et socialement, on ne pouvait pas indéfiniment faire une impasse pareille sur ces questions-là. Puisque, dans d'autres disciplines que l'ergonomie, et nous allons en voir défiler un bon nombre : épidémiologie, médecine du travail, psychologie, sociologie, économie, démographie – j'espère n'avoir oublié personne – pour le coup il y a des travaux où les dimensions âge, santé, expérience sont explicitement articulées avec les questions de genre, donc on peut puiser dans ce vivier de réflexions et on ne va pas s'en priver au cours de ce séminaire.

La pertinence sociale, je ne sais pas si elle est à démontrer. Pratiquement dans tous les débats sociaux importants du moment ayant trait à des questions « âge/travail », qu'il s'agisse des retraites, des évolutions dans le temps de travail, de l'intensification du travail, des carrières, de la formation continue, etc., dans tous ces enjeux-là il y a une dimension homme/femme et, on va dire ça comme ça, si on l'omet on se prive à la fois de comprendre ce phénomène lui-même, mais de comprendre aussi toute une série de caractéristiques de ces sujets-là, vis-à-vis desquels l'interrogation « genrée » est un registre d'interprétations supplémentaires. On analyse mieux et on comprend mieux sur le fond ces questions « âge », « travail », « santé », « expérience », dès lors que l'on introduit cette dimension-là qui en éclaire des facettes actuellement inconnues ou insoupçonnées.

Donc, ce matin, il y a un exposé d'Anne-Françoise Molinié, démographe, qui fait partie du Créapt, qui va cadrer le sujet. À qui il est arrivé une mésaventure extrêmement intéressante, le plantage de son disque dur hier soir à 22 heures, au moment où elle allait récupérer son diaporama. Donc, vous imaginez les régulations qu'elle a dû faire. Vous allez avoir un exposé peut-être très différent de celui qu'elle avait prévu, qu'elle a fait en récupérant (de bric et de broc) tout ce qu'elle avait comme information, dans la nuit. Vous avez ainsi devant vous une travailleuse qui fait les 3 x 8, qui n'alterne pas, qui fait du non-stop et en plus avec un travail du week-end. Je lui cède la parole.

Introduction

TOUTES CHOSES INÉGALES D'AILLEURS : INTERROGER LA SANTÉ ET LE TRAVAIL AU FIL DE L'ÂGE, DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE

Anne-Françoise Molinié, démographe, Créapt-Centre d'études de l'emploi

Ce que je voulais dire en introduction rejoint les propos que Serge vient de tenir. Il est important de comprendre que, lorsqu'on s'intéresse aux études de genre, cela ne signifie pas simplement s'intéresser aux femmes. Et, s'il a d'abord été question, notamment dans les travaux qui se sont développés en France depuis les années 1960 et surtout 1970, de connaître et d'écrire l'histoire des femmes, de rendre compte de ce que l'on appelait à l'époque la « condition féminine », les questions qui ont été ouvertes par les travaux sur les identités féminines et masculines, sur le genre et sur le sexe, dépassent largement la seule question des femmes. Ces études visent plutôt un approfondissement des questions, des savoirs, des connaissances. Et elles prétendent qu'il est possible de connaître mieux et plus, ou de façon plus complète et plus diversifiée. La proposition serait peut-être de passer des « sciences de l'Homme » et de les enrichir pour qu'elles deviennent des « sciences des hommes et des femmes ».

Sexuer les données et les faits de connaissances, c'est enrichir ces données et ces faits en intégrant à tous les niveaux de l'analyse cette question du « genre » sous la forme d'une préoccupation ou au moins d'un regard. On produit alors probablement une meilleure sociologie, une meilleure épidémiologie, une meilleure démographie, et peut-être aussi une meilleure ergonomie – même si c'est un domaine où les questions du genre sont nettement en retard par rapport à la façon dont elles ont été travaillées dans d'autres disciplines. Pour information, il y a un groupe « Genre et Travail » qui s'est constitué depuis quelque temps au sein de la société d'ergonomie de langue française (Self), il y a un comité technique à l'IEA (l'Association internationale d'ergonomie), mais c'est un domaine dans lequel les choses sont encore un peu balbutiantes. Finalement, l'un des objectifs du séminaire, pour nous, c'est aussi d'essayer d'avancer, de présenter des travaux divers, multiples, et de voir comment à partir de ces multiples connaissances situées, parfois bien particulières, on peut commencer à enrichir, de cette perspective sur le genre, les réflexions sur l'âge, la santé et le travail.

Pour cet exposé introductif et compte tenu de ce qui va se raconter par la suite dans le séminaire, j'ai choisi de découper cette intervention en deux parties assez distinctes.

La première partie vise simplement à reprendre quelques données de cadrage sur l'emploi des femmes, informations qui me paraissent nécessaires pour situer nos réflexions. Je m'appuierai largement sur des travaux de l'Insee et de la Dares, notamment de Monique Méron (Insee, Dares). Ensuite, je partirai de travaux qui me sont propres, pas tant pour présenter des résultats que pour présenter des perplexités, des questions, et les mettre en débat.

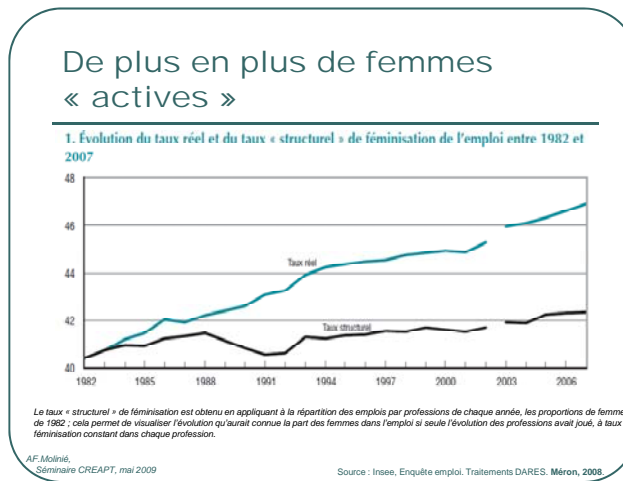
1. FEMMES ET HOMMES DANS L'EMPLOI

Alors, qu'aujourd'hui, on compte à peu près autant de femmes que d'hommes dans l'emploi, les différences sexuées sur le marché du travail ne s'estompent pas ; de nouveaux clivages se créent, d'autres disparaissent. Les femmes n'exercent pas les mêmes métiers, elles n'ont pas les mêmes types d'emplois, elles ne font pas les mêmes carrières que les hommes ; et ce, malgré leur nombre toujours croissant dans l'activité, malgré les transformations économiques qui semblent leur être plutôt favo-

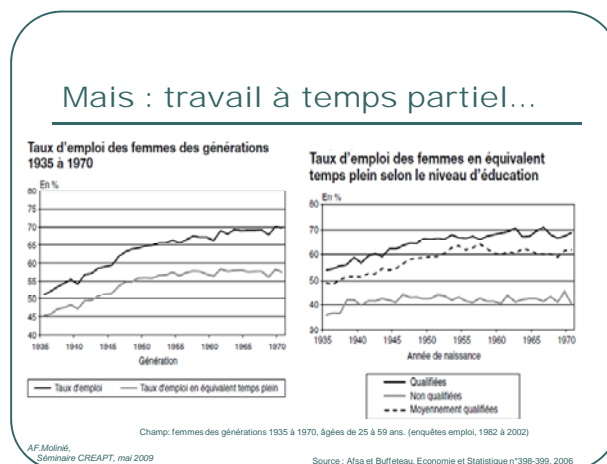
rables, et même malgré l'augmentation de leur participation dans beaucoup de professions (on en verra des exemples, au cours de ce séminaire). Les inégalités persistent entre hommes et femmes, mais s'accroissent aussi entre femmes : notamment entre les femmes diplômées, de plus en plus nombreuses, qui accèdent à des situations où les différences entre hommes et femmes s'atténuent, et les femmes moins qualifiées qui sont nombreuses à toujours exercer des métiers presque exclusivement réservés aux femmes, aux revenus faibles et aux conditions de travail difficiles.

Les femmes sont de plus en plus nombreuses dans l'emploi, c'est quelque chose que l'on connaît bien : la part des femmes dans l'emploi continue de croître, atteignant 47 % en 2007. Les évolutions du marché du travail, notamment la montée du salariat et la tertiarisation, vont de pair avec cette hausse. Ce sont les métiers où les femmes étaient déjà les plus nombreuses, qui se sont le plus développés.

Je reprends ici un graphique, tiré des travaux de Monique Méron, qui montre que si on prend en considération la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (en trente et un postes dans ce cas), l'évolution structurelle compte pour environ un tiers dans l'augmentation de la proportion des femmes dans l'emploi depuis 1982.



Le taux « structurel » de féminisation permet d'apprécier ce que serait le taux de féminisation, si la proportion de femmes dans les différents métiers était restée la même en 2007 qu'en 1982. L'écart avec le taux « réel » permet d'apprécier ce qui tient à l'évolution du poids des différents métiers au cours de la période. On peut ainsi se rendre compte qu'une grande part de l'évolution de l'emploi des femmes s'explique par le développement des métiers où elles sont déjà nombreuses.



Ce diagnostic peut quand même être nuancé à plusieurs égards. La première raison est le fait qu'une grande partie de la hausse de l'emploi féminin correspond à du travail à temps partiel : en équivalent-temps plein, la hausse de l'emploi féminin paraît nettement moins importante que si on prend le taux global d'emploi (graphique de gauche), et encore plus si on tient compte du niveau de qualification (graphique de droite).

Ensuite, la progression de l'emploi des femmes s'accompagne aussi de la persistance d'un taux de chômage supérieur à celui des hommes, même si les écarts se réduisent.

Enfin, si l'activité des femmes a augmenté quelle que soit leur situation familiale, si les trajectoires professionnelles des générations les plus récentes sont moins souvent et moins longuement interrompues par la maternité, la présence des femmes sur le marché du travail reste beaucoup plus sensible que celle des hommes à leur situation familiale. Je pense qu'Ariane Pailhé reprendra ces éléments dans l'exposé qu'elle vous présentera demain.

Autre constat concernant, cette fois, la formation. Si le niveau de formation des femmes a rejoint celui des hommes, leurs spécialités de formation ne les conduisent pas aux mêmes métiers. Les jeunes femmes qui sortent du système éducatif atteignent maintenant un niveau de formation équivalent ou supérieur à celui des hommes. En 2004, pour les générations âgées de 45 à 54 ans, nées au cours des années 1950, la proportion de femmes qui ont un niveau de diplôme supérieur à bac + 2 est inférieure à celle des hommes ; pour les générations de 35 à 44 ans, l'écart s'annule ; et pour les générations plus jeunes, il s'inverse : 24 % des jeunes femmes de 25 à 34 ans disposent d'un diplôme supérieur à bac + 2, contre 18 % des jeunes hommes aux mêmes âges. Mais les spécialités de formation diffèrent toujours.

L'orientation scolaire des jeunes reste très différenciée selon le genre, surtout à partir du second cycle. Bien que les parcours scolaires des filles soient plus rapides, qu'elles présentent de meilleurs taux de réussite à tous les niveaux de diplômes, elles s'orientent souvent vers des filières moins rentables ou qui les placent dans des situations plus souvent instables. Les garçons investissent en priorité les filières techniques, tandis que les filles choisissent plus souvent les spécialités littéraires ou tertiaires, moins valorisées ensuite. On constate que les filles sont moins nombreuses dans les sections techniques, industrielles et scientifiques, alors que les garçons sont rares dans les sections littéraires et sociales. Dans les séries technologiques, la filière « science médico-sociale » comprend 95 % de filles, tandis que les filières des sciences techniques et industrielles comprennent, elles, 92 % de garçons. Les formations niveaux CAP, BEP demeurent aussi très sexuées, les filières industrielles étant quasiment exclusivement masculines, alors que les filières tertiaires – dont les débouchés sont beaucoup plus incertains – attirent davantage les filles.

Par ailleurs, en cohérence avec ces différences au niveau de la formation, malgré la hausse de la part des femmes dans beaucoup de professions, leur répartition selon les métiers reste très différente de celle des hommes et globalement moins diversifiée.

En 2006, dix familles professionnelles regroupent près de la moitié des emplois occupés par les femmes, alors que les dix premières familles professionnelles exercées par les hommes ne rassemblent qu'à peine un tiers de leurs emplois. Les familles professionnelles dans lesquelles les femmes sont les plus nombreuses sont les agents d'entretien, les enseignants, les vendeurs, les employés administratifs de la Fonction publique, les secrétaires, les aides soignants, les employés administratifs dans l'entreprise, les infirmiers, sages-femmes, les aides à domicile et les aides ménagères, les professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive. Pour les hommes, on trouve les conducteurs de véhicules, les ouvriers qualifiés du bâtiment, les agriculteurs, les techniciens et agents de maîtrise, l'armée et la police, les commerciaux, etc. Cette mesure dépend bien sûr beaucoup du détail statistique des nomenclatures, et on constate à ce sujet que le détail statistique des professions masculines contraste avec l'imprécision des contours de l'activité féminine. On pourrait parler d'une nomenclature qui serait construite au « masculin neutre » – en reprenant l'expression de Margaret Maruani – traduisant à la fois un intérêt plus poussé pour des professions masculines mais aussi le fait qu'elles sont aussi plus souvent formalisées et reconnues, etc.

Si on regarde les familles professionnelles dans lesquelles les femmes sont majoritaires, (c'est-à-dire, pas là où il y a le plus grand nombre de femmes mais là où la proportion de femmes est particulièrement élevée), on peut remarquer que les femmes représentent la quasi-totalité (plus de 85 %) des « assistants maternels », des aides à domicile, des secrétaires, des aides-soignantes, des employés de comptabilité...

Pour revenir au titre de mon exposé « toutes choses inégales d'ailleurs », on peut donc déjà signaler que si on constate des niveaux de formation des femmes qui sont plus élevés que ceux des hommes, on a aussi des filières de formation qui sont différentes, des emplois qui sont différents, et des écarts qui s'accroissent entre hommes et femmes.

Si les hommes et les femmes les plus diplômés et les plus jeunes occupent des emplois qui se ressemblent de plus en plus, au contraire, pour les plus âgés et les moins diplômés, la différence de répartition par métier s'est renforcée ces dernières années. La part des femmes dans les métiers qualifiés a augmenté. En 1982, un cadre sur quatre était une femme. En 2006, cette proportion est supérieure à 37 %. La progression importante des femmes dans les emplois qualifiés est toutefois très inégale selon les professions. Elles sont toujours plus nombreuses dans l'enseignement, elles sont plus souvent présentes dans les filières d'expertise que dans l'encadrement ; il y en a de plus en plus dans les métiers administratifs ; mais elles sont moins nombreuses parmi les cadres techniques, et dans certains domaines comme l'informatique et la recherche. On retrouve là ce phénomène que certains qualifient de « plafond de verre » et qui reste, dans le privé comme dans le public, une réalité très forte. Peu de femmes accèdent aux fonctions dirigeantes même à ancienneté et diplômes égaux à ceux de leurs collègues masculins, comme s'il y avait une invisible frontière. Je vous renvoie, notamment, aux travaux de Jacqueline Laufer sur ces questions.

Encore timide, la progression des femmes dans les métiers techniques a quand même un petit peu progressé, et les emplois des jeunes femmes sont plus diversifiés que ceux de leurs aînés. En revanche, peu d'hommes s'orientent vers les métiers réputés féminins tels que ceux de la santé, des services à la personne ou de l'éducation des jeunes enfants.

Les femmes occupent par contre la majorité des emplois les moins qualifiés : le recul du nombre des ouvriers peu qualifiés a surtout concerné les hommes, tandis que la progression des emplois peu qualifiés tertiaires a essentiellement touché une population féminine. Beaucoup de ces postes tertiaires sont de courte durée, à horaires atypiques : assistante maternelle, gardienne d'enfants ou travailleuse familiale, employée de maison ou femme de ménage chez les particuliers, elles ne travaillent parfois que quelques heures par semaine. Ces emplois se développent, face à une demande grandissante dans les métiers d'aide à la personne. Ces postes sont actuellement occupés souvent par des femmes relativement âgées, en reprise d'activité. Les femmes sont aussi très nombreuses parmi les agents d'entretien, les personnels de service dans des entreprises ou des collectivités, et comme vendeuses, caissières ou employées de libre-service.

L'importance de ces emplois tertiaires peu qualifiés est très liée à l'importance du temps partiel des femmes, qui a été favorisé au cours des dernières décennies par diverses politiques publiques. Plus de 30 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel, 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Parmi celles qui travaillent à temps partiel, près d'une sur trois souhaiterait cependant travailler davantage. Sur longue période, on se rend compte aussi que les formes particulières d'emploi augmentent beaucoup pour les femmes, et notamment après 25 ans, les femmes sont beaucoup plus concernées que les hommes par les contrats à durée déterminée (CDD).

Que va-t-il se passer compte tenu, des évolutions démographiques et compte tenu des évolutions prévisibles des métiers ? Le départ à la retraite des générations du « baby boom » ouvre des perspectives d'embauche dans de nombreux secteurs, mais est-ce que ça va réduire les écarts professionnels entre hommes et femmes, et développer la mixité au sein des métiers ?

Je m'appuierai ici sur les projections qui ont été menées à l'occasion d'un exercice de prospective des métiers à l'horizon 2015. Les travaux d'Olivier Chardon et Marc-Antoine Estrade montrent

ainsi que, dans l'industrie et le bâtiment, les débouchés traditionnels des hommes peu diplômés continuent à se réduire, et, dans ces métiers, la présence des femmes est très rare. Par contre, des recrutements sont anticipés dans les métiers d'aide à la personne ou dans les activités de nettoyage ; également sur des postes de caissiers, d'employés d'hôtellerie-restauration. Les tendances à l'œuvre actuellement risquent d'accentuer une polarisation entre, d'une part des emplois peu qualifiés, souvent partiels, parfois précaires, qui restent surtout l'apanage des femmes, et d'autre part, des professions plus qualifiées où la mixité devient nettement plus fréquente.

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL TRADUISENT LES RAPPORTS SOCIAUX ENTRE LES SEXES

Après avoir traité de ces questions « toutes choses inégales d'ailleurs » dans le domaine de l'emploi et de la formation, je voudrais vous présenter quelques résultats issus des enquêtes *Conditions de travail*.

Les écarts des conditions de travail des hommes et des femmes reflètent aussi des différences de position selon le genre. Position matérielle : les femmes assurent la plus grande partie du travail domestique, ceci impose des contraintes à leurs horaires de travail salarié. Position symbolique : conformément aux stéréotypes de genre, les femmes gèrent plus souvent des relations de service à autrui – que l'on peut souvent mettre sous le terme de *care* – tandis que les hommes exercent plus fréquemment des responsabilités de toute nature et déclarent plus souvent affronter des pénibilités et des risques.

Les conditions de travail des hommes et des femmes

Pourcentage de salariés qui déclarent...	Femmes	Hommes
Travailler 45 h par semaine ou davantage	4%	17%
Bénéficier de la RTT	41%	49%
Ne pas connaître les horaires de la semaine suivante	7%	13%
Etre en contact avec les clients, le public	75%	62%
Etre en contact avec des personnes en situation de détresse	46%	31%
Porter ou manipuler des charges lourdes	33%	44%
Régler eux-mêmes la plupart des incidents	49%	53%
Une erreur de leur part aurait des conséquences graves sur les coûts financiers	37%	63%
Devoir suivre des procédures de qualité strictes	36%	53%

AF Molinié, Séminaire CREAPT, mai 2009 Source : enquête DARES-INSEE de 2005 sur les conditions de travail

On voit sur ce tableau, qui reprend des chiffres de la dernière enquête *Conditions de travail* de 2005, qu'en matière de temps de travail, les longues durées de travail sont presque réservées aux hommes : 17 % d'entre eux déclaraient travailler habituellement 45 heures par semaine ou davantage, contre 4 % des femmes. À l'opposé, il y a à peu près un tiers des femmes qui dit travailler habituellement moins de 35 heures, contre 6 % des hommes. L'emprise du temps de travail plus grande sur la vie des hommes ne se limite pas aux horaires *stricto sensu* : les hommes sont plus souvent soumis à des astreintes, doivent plus souvent être joignables pour des motifs professionnels. Par contre, les horaires de travail des femmes sont plus souvent prévisibles, probablement parce que cette prévisibilité est recherchée par elles pour pouvoir faciliter l'organisation et la gestion de la conciliation entre sphère domestique et sphère professionnelle. Toutefois, en matière de temps de travail, les femmes n'ont pas que des avantages : elles sont plus nombreuses à travailler tous les dimanches, à travailler souvent aussi tous les samedis, et, relativement plus fréquemment que les

hommes, elles ne bénéficient pas de deux jours de repos consécutifs. De plus, elles ont moins souvent bénéficié de la réduction du temps de travail que les hommes, d'une part parce qu'elles sont moins souvent dans des établissements dans lesquels il y a eu cette réduction du temps de travail, mais aussi parce que, lorsqu'elles travaillent dans des établissements où cette réduction du temps de travail a été effective, elles sont plus souvent sur des emplois à temps partiel qui n'ont pas, eux, bénéficié de cette réduction.

En matière de contenu du travail, on voit que les femmes doivent davantage que les hommes s'occuper de personnes qui demandent une prise en charge et assurer des tâches relationnelles. Elles sont plus souvent que les hommes en contact avec les clients, avec le public, et elles subissent en conséquence davantage de situations en tension avec eux. Elles doivent plus souvent calmer les gens, elles s'exposent plus souvent que les hommes à des agressions verbales et parfois physiques. Être en contact avec des personnes en situation de détresse est particulièrement emblématique des conditions de travail des femmes.

Les hommes, eux, sont censés s'affronter plus souvent aux choses, et c'est bien ce qu'ils disent de leurs conditions de travail. Les risques et les pénibilités physiques qui sont recensés dans les enquêtes *Conditions de travail* sont systématiquement plus fréquemment associés au travail des hommes qu'à celui des femmes, et les écarts sont souvent considérables. La force physique pour affronter certaines tâches peut même être mise en avant pour cantonner les femmes à certains emplois dont la pénibilité est niée ; c'est ce qu'on voit par exemple dans le bâtiment. Néanmoins, les femmes se retrouvent avec des formes de pénibilités particulières telles que la « station debout permanente », notamment dans les services.

La question se pose aussi : est-ce que le travail des femmes est caractérisé par une moindre autonomie ? L'enquête *Conditions de travail* dans ce domaine mesure, par exemple, le fait de pouvoir choisir la façon de procéder, les méthodes de travail, de pouvoir avoir une initiative en cas d'incident. Il y a peu de différences globalement entre hommes et femmes, mais si on tient compte d'autres caractéristiques telles que l'âge, le niveau de formation, alors on se rend compte que le fait d'être une femme augmente la probabilité d'avoir une faible autonomie ou des temps de cycles courts. Par ailleurs, les femmes sont davantage isolées dans le travail, elles ont moins souvent la possibilité de faire appel à des coopérations quand elles en ont besoin.

Elles sont aussi souvent tenues à l'écart des responsabilités hiérarchiques, et c'est vrai également par rapport aux responsabilités à l'égard des coûts financiers, de la qualité ou de la sécurité. Le sentiment de responsabilité des hommes est soutenu par une plus grande formalisation du travail, on peut en trouver la trace dans le fait que les procédures de qualité strictes, les objectifs chiffrés précis, les dispositifs d'évaluation, les perspectives de développement des revenus et des carrières sont plus présents dans le travail des hommes que dans celui des femmes. Et on peut penser que cette formalisation du travail plus précise dans le cas des hommes facilite l'objectivation de ces formes de travail, et contribue sans doute à ce que d'une part, il soit ressenti comme plus complexe (et dévalorise par contraste le travail exercé par les femmes) et soit aussi plus reconnu socialement et financièrement. Alors que, par ailleurs, les conditions de travail vécues par les femmes demeurent moins visibles, c'est l'une de leurs caractéristiques.

Dis-moi ton travail, je te dirai si tu es un homme ou une femme...

À partir de travaux que j'ai réalisés, je vous propose « un exercice de style sur le genre » (clin d'œil à Yves Clot). Cet exercice a consisté, à partir des données de l'enquête *Santé et vie professionnelle après 50 ans* (SVP 50), à proposer un modèle de régression logistique dans lequel la variable dépendante, celle qu'on va chercher à « expliquer », c'est le fait d'être une femme (de plus de 50 ans, au travail – *versus* un homme de même âge au travail) : caractéristique qui va être « expliquée » par différentes dimensions qui ont été explorées dans l'enquête, concernant à la fois des aspects socio-démographiques, des caractéristiques du travail actuel et passé et des problèmes de santé. Donc une

démarche, un peu étrange, où on va être amené à mesurer en quoi, dans cette population de quinquagénaires en emploi, la présence de telle ou telle caractéristique du travail accroît la probabilité d'être une femme ou au contraire la diminue – c'est-à-dire augmente la probabilité d'être un homme...

Alors, pourquoi ce petit « jeu », cet exercice un peu fragile et qui serait probablement difficile à présenter dans un registre académique ? La première raison, c'est de proposer, même de façon simpliste, probablement sujette à caution et volontairement un peu provocatrice, de dénaturiser le fait d'être une femme – comme si cela renvoyait simplement à du biologique, à de la nature, à de l'inné – et d'insister sur le fait qu'être un homme ou une femme au travail ça s'inscrit dans des expériences différentes. Et qu'interroger la santé au travail dans une perspective de genre et au fil de l'âge, suppose de mettre en place une grille de lecture qui est tout à fait complexe, qui n'a rien à voir avec la variable « sexe » comme on l'entend parfois, c'est-à-dire avec une approche qui consisterait à vouloir comparer « toutes choses égales par ailleurs » la santé des femmes et celle des hommes.

La deuxième raison, c'est que cela permet de montrer que ces enjeux de genre se jouent dans une pluralité de registres : les parcours professionnels et leurs articulations avec les différentes sphères de la vie ; la division du travail ; les caractéristiques des affectations différenciées selon le genre ; le contenu du travail, etc. Mais aussi les modes d'expression de la santé et la question du temps – question qui occupe probablement une place particulière dans ces domaines. On y reviendra sûrement avec Livia Scheller à propos des conductrices de bus ou avec Ariane Pailhé qui s'interrogera sur la répartition des temps des hommes et des femmes en fonction des étapes du cycle de vie.

Alors, qu'est ce que c'est qu'« être une femme » (de plus de 50 ans au travail...) ?

La probabilité d'être une femme (dans une population de salariés de plus de 50 ans, en emploi en 2003...), est accrue

- Si on a travaillé plus de 10 ans à temps partiel (OR 10,14),
- Si on a eu un parcours interrompu pour chômage, maladie ou pour élever ses enfants (OR 1,81),
- Lorsqu'on occupe un emploi précaire (CDD) (OR 1,12),
- Lorsqu'on travaille sous pression et qu'on n'a pas le choix de la façon de procéder (OR 1,12), relativement à la situation sans pression et avec le choix,
- Lorsqu'on a un travail « psychologiquement difficile » (OR 1,26),
- Lorsque les possibilités de coopération sont insuffisantes (OR 1,25),
- Lorsqu'on a la sensation de se fatiguer vite (OR 1,85), qu'on éprouve des douleurs (OR 1,40), ou en cas de pathologie rhumatologique (OR 1,12)
- Lorsqu'on ne sait pas à quel âge on aura droit à une retraite à taux plein (OR 1,48), ou que cet âge est après 60 ans (1,14) –relativement à ceux qui considèrent qu'ils atteindront l'âge de la retraite à taux plein à 60 ans
- Lorsqu'on vit seul avec enfants ou parents à charge (OR 2,31), ou seul sans personne à charge (OR 1,98), relativement à être en couple sans personne à charge

AF.Molinier
Séminaire CREAPT, mai 2009

La probabilité d'être une femme est accrue :

- si, on a travaillé plus de dix ans à temps partiel, dans sa vie. Avec aussi des différences de générations, même à l'intérieur de cette population des quinquagénaires encore en emploi, les plus âgées (57-58 ans) sont plus souvent concernées que les plus jeunes quinquas.

- si on a eu un parcours interrompu : on a pris en compte les interruptions pour chômage, c'est le fait d'avoir connu au cours de sa vie professionnelle soit au moins un an de chômage en continu, soit plus de trois ans d'interruption pour chômage ; ou, au moins, deux ans d'interruption pour maladie ; ou, au moins, dix ans pour élever ces enfants.

- lorsqu'on occupe un emploi précaire : en fin de vie active, c'est essentiellement du CDD, il y a très peu d'intérim parmi ceux qui sont encore en emploi.

- si on travaille sous pression et qu'on n'a pas le choix de la façon de procéder. Vous retrouverez là des choses qui se rapprochent de la tension au sens de Karasek. Et la situation de référence pour comparer est la situation sans pression et avec le choix.
- lorsque l'on a un travail psychologiquement difficile,
- lorsque les possibilités de coopération sont insuffisantes,
- lorsque l'on a la sensation de se fatiguer vite, ou qu'on éprouve des douleurs, – ou en cas de pathologies rhumatologiques.
- et lorsqu'on ne sait pas à quel âge on aura droit à une retraite à taux plein, ou que cet âge est après 60 ans.
- mais aussi lorsque l'on vit seul avec des enfants ou parents à charge, ou qu'on vit seul sans personne à charge.

À la différence des âges plus jeunes, en fin de vie active, après 50 ans, les femmes sont seules plus souvent que les hommes et seules avec enfants à charge. Par contre, les hommes sont plus souvent en couple avec enfants à charge, notamment du fait des nouvelles unions. Donc, on n'a pas du tout les mêmes résultats sur cette population de quinquagénaires que ce qu'on peut avoir dans une population plus jeune.

La probabilité d'être une femme (*dans une population de salariés de plus de 50 ans, en emploi en 2003...*), est plus faible

- Lorsqu'on est ouvrier qualifié (OR 0,04), cadre (OR 0,08), profession intermédiaire (OR 0,21), ou ouvrier qualifié (OR 0,34) plutôt qu'employé (OR 1 ref)
- Lorsqu'on a actuellement un travail physiquement exigeant (OR 0,46) , ou surtout dans le passé mais plus maintenant (OR 0,30)
- Lorsqu'on travaille actuellement en horaires décalés (OR 0,64) , ou surtout dans le passé mais qu'on a pu en sortir (OR 0,44)
- Lorsqu'on travaille sous pression et qu'on a le choix de la façon de procéder (OR 0,81), relativement à la situation sans pression et avec le choix,
- Lorsqu'on a une pathologie cardiovasculaire (OR 0,54),
- Lorsqu'on vit en couple avec enfants ou parents à charge (OR 0,53), relativement à être en couple sans personne à charge

AF.Moliné,
Séminaire CREAPT, mai 2009

Par contre, la probabilité d'être une femme est plus faible ou la probabilité d'être un homme est plus élevée :

- lorsqu'on est ouvrier qualifié, cadre, professions intermédiaires, ou ouvrier qualifié plutôt qu'employé ;
- lorsqu'on a actuellement un travail physiquement exigeant ou surtout quand on l'a eu dans le passé et que l'on ne l'a plus maintenant. Les femmes, quand elles ont eu un travail physiquement exigeant, ont eu moins souvent que les hommes la possibilité d'en sortir (en restant en emploi) et elles y sont plus souvent encore exposées en fin de vie active que les hommes qui, eux, ont pu y échapper.
- même chose pour les horaires. Lorsqu'on travaille encore *actuellement* en horaires décalés, ou surtout lorsqu'on a travaillé en horaires décalés, qu'on a eu la possibilité d'en sortir, et qu'on n'y est plus une fois la cinquantaine passée.

La probabilité d'être un homme est plus forte :

- lorsqu'on travaille sous pression, mais que, cette fois, on a le choix de la façon de procéder ;

- lorsqu'on a une pathologie cardiovasculaire, et lorsqu'on vit en couple avec enfants ou parents à charge.

Après ce petit exercice, et en guise de conclusion, je voulais essayer de poser un certain nombre de questions dans différents registres pour ouvrir le débat.

3. QUELQUES QUESTIONS POUR OUVRIR LE DÉBAT

Difficulté de mise en visibilité

- Des termes aux contenus différents
- « L'insoutenable lourdeur du travail léger »
- Qualifier des parcours (et des expositions)
- Parcours travail et « gestion des cours de vie »
- « *la science est-elle borgne ?* » (K.Messing)

AF.Moliné,
Séminaire CREAPT, mai 2009

Le premier registre sur lequel je souhaiterais ouvrir un débat, ce sont les difficultés de mise en visibilité des enjeux de travail et de santé pour les femmes. On a vu que, derrière les mêmes termes, il peut y avoir des contenus différents : on l'a vu à propos des professions, on le voit à partir des résultats des enquêtes sur les conditions de travail. Je reprends à ce sujet une jolie expression de nos amies québécoises de l'équipe de *Cinbiose* autour de Karen Messing « l'insoutenable lourdeur du travail léger ». Elles ont ainsi montré que la posture debout, caractéristique très fréquente du travail des hommes et des femmes, se décline différemment en fonction du genre. Dans les activités de travail des femmes, elle s'avère plus souvent contrainte et immobile, caractéristiques qui s'accompagnent d'une plus grande invisibilité, aussi bien dans la littérature scientifique et épidémiologique que pour les acteurs sociaux (responsables d'entreprise, inspection du travail, syndicats, etc.), voire dans la perception de la pénibilité par les femmes concernées elles-mêmes.

On a souvent du mal aussi à qualifier des parcours de femmes, à qualifier leurs expositions. Je vous renvoie, par exemple, aux travaux qui ont pu être faits dans l'équipe du Giscop sur les parcours professionnels d'hommes et de femmes atteints de cancers pour essayer de reconstituer ces parcours professionnels rétrospectivement, et voir quelles ont pu être les expositions rencontrées tout au long de la vie. Des difficultés ont été rencontrées plus fréquemment pour qualifier des parcours de femmes, beaucoup plus morcelés, plus souvent dans des petites entreprises, utilisant des produits (notamment dans les tâches de nettoyage) très proches de ceux qui peuvent être manipulés dans la vie courante, mais mal identifiés et ignorés des travaux de toxicologie. Et ces parcours mettaient aussi plus en difficulté les experts qui tentaient rétrospectivement de qualifier les expositions à partir de leurs connaissances des produits utilisés à telle ou telle période dans différents secteurs, connaissances surtout construites sur des produits utilisés dans des situations de travail masculin dans l'industrie.

Sur ces difficultés de mise en visibilité en relation avec les parcours, je pensais aussi à des travaux qui avaient été faits par des historiens sur les parcours de travail ou – selon l'expression utilisée par Alain Cottureau – les « gestions des cours de vie », différentes des hommes et des femmes. Ils mon-

traient bien comment la question de la santé et de l'usure se déclinait différemment pour les hommes et pour les femmes en relation avec les interruptions d'activité, en relation avec des changements d'emploi. Et ils constataient que les schémas qu'on a pour analyser l'usure, continue et cumulative, que l'on retrouve dans la vie des hommes, ne sont pas toujours pertinents pour analyser les parcours de travail et les enjeux de santé, ni la façon dont ils peuvent être gérés par les femmes au cours de leur vie. Il me semble qu'il faudrait examiner de façon plus fine, dans une perspective de genre, ces questions de parcours de travail, notamment dans leurs liens (dans les deux sens) avec la santé : quels itinéraires ont été adoptés ? Quels itinéraires ont été empêchés ? ...

Et puis, il y a aussi tout le registre des connaissances scientifiques. Il faudrait toujours avoir en tête cette question de Karen Messing, *La science est-elle borgne ?* Interroge-t-on suffisamment les conditions de production des connaissances scientifiques ? Par exemple, comme on vient de le voir à propos des cancérogènes, n'a-t-on pas surtout des connaissances plutôt construites dans des secteurs et sur des situations qui sont spécifiques des travaux des hommes, avec une vision au « masculin neutre », et en essayant d'étendre, sans y réfléchir plus, des résultats qui n'ont pas été construits, par exemple, dans les situations de travail que rencontrent les femmes ?

Là, je voulais montrer un exemple à partir des résultats de l'enquête SVP 50 sur la durée d'exposition, au cours de la vie de travail, à du travail *physiquement exigeant*. Les femmes mentionnent moins souvent que les hommes une exposition à du travail physiquement exigeant : les expositions longues (plus de vingt ans) aux exigences physiques du travail caractérisent surtout les vies de travail des hommes ouvriers. Mais j'ai été très étonnée de constater que près d'un tiers des ouvrières qualifiées ou non qualifiées, donc de 50 ans et plus, disait n'avoir *jamais* connu des exigences physiques de travail au cours de leur vie professionnelle. Et je me suis demandé si cette proportion élevée d'ouvrières qui disent ne *jamais* avoir eu des exigences physiques de travail n'était pas révélatrice, bien sûr, des différences entre travaux masculins et féminins, mais aussi de la difficulté à qualifier les exigences physiques du travail des femmes dans les mêmes termes que ceux des hommes. Donc, ça rejoint ce que je disais tout à l'heure sur les travaux de Karen Messing et Nicole Vézina sur la posture debout. Dans SVP 50, près du quart des ouvrières de 50 à 59 ans déclarent comme fonction principale du *nettoyage, gardiennage, travail ménager*, contre seulement 3 % des hommes ouvriers du même âge. Et 40 % de ces ouvrières qui disent avoir ce type de fonction, disent aussi ne *jamais* avoir eu un travail physiquement exigeant. On peut penser que faire un travail qui peut paraître très proche d'un travail domestique rend plus difficile sa reconnaissance et sa qualification en terme de « *travail physiquement exigeant* ». C'est l'une des hypothèses que j'ai fait devant ce type de résultat.

- « La question concernant les femmes de l'industrie électronique était posée par la branche électronique de la CFDT et illustre parfaitement la puissance masculine de l'époque. La question était ainsi formulée : nous sommes les responsables de la branche électronique, tous des hommes, et nos adhérentes, toutes des femmes, trouvent que le travail est très dur. Elles font même des crises de nerfs et nous voudrions savoir si tout cela est bien sérieux... J'exagère à peine ! »

- Alain Wisner, cité par Catherine Teiger (2006)

Je voulais reprendre aussi – Catherine Teiger qui est là pourrait le commenter beaucoup mieux que moi – comment cette moindre visibilité, cette « insoutenable lourdeur du travail léger » a été à l'origine de travaux absolument fondateurs en ergonomie sur les questions de sélection sur l'âge. C'était une demande, qui était arrivée au Laboratoire d'ergonomie du Cnam et venait de syndicalistes (hommes !) du secteur de l'industrie électronique : ils ne comprenaient pas pourquoi les femmes qui n'avaient pas, selon eux, des conditions de travail très difficiles, relativement aux leurs (posture assise, atelier propre et moderne, etc.) faisaient des crises de nerfs et se plaignaient... Et ils s'adressaient à des « experts » pour savoir si, quand même, tout cela était bien sérieux... C'est cette question qui a été à l'origine d'une grande partie des travaux où ont été mis en évidence des âges limites d'occupation des postes, où les ergonomes ont commencé à travailler sur des phénomènes de sélection sur l'âge en relation avec des caractéristiques du travail. C'était complètement lié à une question formulée à propos du travail des femmes et au fait que des hommes ne comprenaient pas comment un travail, qu'eux jugeaient léger, pouvait être pénible et pourquoi elles s'en plaignaient ! Et finalement, comme Catherine Teiger l'a bien écrit dans l'un de ses articles, l'ergonomie a complètement effacé le fait que cela s'était construit sur une observation de travail des femmes, et a généralisé, au « masculin neutre » là aussi, ces résultats qui s'étaient construits sur le travail des femmes. Donc, pour rejoindre la question, « la science est-elle borgne ? », on se rend compte qu'elle est parfois borgne même lorsqu'elle a regardé de près le travail des femmes, mais sans même se demander si cela importait...

Les relations paradoxales à la santé

- Elles meurent plus tard, les hommes vivent en meilleure santé
- ...mais des troubles de santé plus souvent évoqués par les femmes
- Des différences d'exposition, de perception, d'expression, de prise en charge et de modes de régulation
- Une expression différente des liens entre la santé et le travail
- Les activités de protection de soi sont très « genrées »

AF.Moliné,
Séminaire CREAPT, mai 2009

Deuxième registre d'interrogations : les relations paradoxales à la santé. Emmanuelle Cambois est présente et elle pourra par la suite développer mieux que moi ce paradoxe bien connu : les femmes meurent plus tard, mais les hommes vivent en meilleure santé. L'espérance de vie des femmes est plus longue que celle des hommes, mais, par contre, elles vivent plus d'années en invalidité avec des incapacités diverses. Je ne développerai pas. L'intervention d'Emmanuelle dans la discussion vous permettra de mieux situer ce paradoxe.

Les femmes évoquent aussi plus souvent les troubles de santé. Marie-Josèphe Saurel est là : elle va sûrement revenir sur ces questions. Mais à ce sujet, je voulais simplement évoquer un article que je vous conseille de lire dans l'ouvrage qu'avait coordonné Marie-Josèphe Saurel en 1996. Un des articles, de F. Kauffmann et MR. Becklake, portait sur les maladies respiratoires obstructives ; et même s'il ne traite pas des liens avec le travail, il me semble qu'il illustre parfaitement le paradigme de la complexité des différences de santé entre les hommes et les femmes, et la façon dont ça peut se décliner dans une multiplicité de registres.

Les maladies respiratoires obstructives : un paradigme de la complexité des différences de santé entre les femmes et les hommes.

- *Les différences de genre induisent des différences dans l'exposition aux facteurs de risque, dans la perception des symptômes, dans leur déclaration par les individus et dans leur prise en charge par le corps médical et social. Elles interviennent aussi dans les phénomènes de régulation mis en œuvre par l'individu ou le corps médical : les individus peuvent modifier leurs expositions aux facteurs de risque selon leur perception de leur santé de manière différente selon le genre et le médecin peut jouer un rôle différentiel selon le genre dans son influence sur les facteurs de risque.*
- (F. Kauffmann, M.R. Becklake, in MJ Saurel ed. *La santé des femmes*. p.228)

AF.Moliné,
Séminaire CREAPT, mai 2009

Je ne suis pas compétente pour traiter sur le fond de ce problème de santé, mais l'intérêt de ce papier est de « décortiquer » comment les différences de genre induisaient des différences à tous les niveaux ; je vous incite vivement à lire cet article. Le premier niveau, c'était l'exposition aux facteurs de risques : là, on a des études épidémiologiques qui montrent très clairement que l'exposition aux facteurs de risques n'était pas la même. Mais ensuite, entre hommes et femmes, la perception des symptômes par les personnes elles-mêmes et par le corps médical n'était pas la même, la déclaration par les individus n'était pas la même non plus ni la prise en charge par le corps médical et social. Elles montrent aussi comment les différences entre hommes et femmes intervenaient dans les phénomènes de régulation mis en œuvre par les individus ou le corps médical. Le fait de modifier ces expositions aux facteurs de risques, selon la perception que l'on peut en avoir, diffère aussi selon le genre : le médecin n'intervenait pas de la même façon pour les hommes et pour les femmes, etc. C'est un cas un peu exemplaire de démontage des différents niveaux qui fait qu'on n'appréhende pas les questions de santé de la même façon pour les hommes et pour les femmes et il est bien rare de pouvoir en faire autant. Ce que l'on peut constater, nous, dans les outils qu'on utilise, c'est une expression différente des liens entre la santé et le travail pour les hommes et pour les femmes, et puis probablement – Catherine Teiger l'a évoqué plusieurs fois –, des activités de protection de soi qui sont aussi très « genrées ».

Sur l'expression très différente des troubles de santé pour les hommes et pour les femmes, je vais évoquer quelques résultats issus du travail que j'ai fait sur SVP 50.

On retrouve un résultat relativement classique en épidémiologie, qui est que les femmes mentionnent plus souvent les troubles de santé que les hommes (à l'exception des troubles de l'audition). Mais la part de ceux qui sont gênés dans leur travail parmi ceux qui ont un trouble est souvent un peu plus élevée pour les hommes, et même est nettement plus élevée pour tout ce qui est du registre neuropsychique : découragement, difficultés à faire face ; donc des troubles plus souvent ressentis comme gênants quand ils sont évoqués par les hommes. Ce constat m'a incitée à formuler plusieurs hypothèses. Une première serait que les hommes sont moins attentifs que les femmes aux signes corporels (puisqu'ils mentionnent moins souvent des troubles), à leur expression comme symptômes – et finalement qu'ils mentionnent moins souvent des troubles de santé qui n'ont pas atteint un certain degré de sévérité. On peut aussi supposer – deuxième hypothèse, non contradictoire avec la première – que les hommes seront d'autant plus enclins à exprimer un trouble de santé que ce trouble viendra perturber leur activité de travail, donnant alors une sorte de légitimité à leur plainte, en particulier en fin de vie active. Une des pistes qu'on pourrait essayer de creuser serait que l'expression des troubles de santé n'aurait pas le même statut pour les hommes que pour les femmes, notamment en lien avec l'âge, l'histoire professionnelle, et que la relation entre l'expression d'un trouble et le fait que ce trouble gêne dans le travail serait un des registres de différenciation entre les hommes et les femmes.

Cette dernière hypothèse semble confortée par le fait que, si les femmes mentionnent globalement plus souvent des troubles de santé que les hommes, ce n'est pas le cas pour les questions qui portent plus particulièrement sur l'usure au travail. Par exemple, « est-ce que vous avez le sentiment que votre travail vous vieillit prématurément ? » Ou « Tout compte fait, pensez-vous que votre vie de travail a eu sur votre santé des effets : très bons, plutôt bons, mauvais, plutôt mauvais ? » Dans ce registre, un registre d'usure, et d'usure reconnue, où on fait explicitement un lien entre activités de travail et troubles de santé la fréquence des réponses des hommes est alors un peu plus élevée que celle des femmes.

Questions de méthodes

- Réfléchir aux outils qu'on utilise (et être attentifs aux discordances)
- « toutes choses inégales d'ailleurs »...
- Analyses séparées
- Privilégier des repérages de « configurations »
- Etc.

AF.Moliné,
Séminaire CREAPT, mai 2009

Dernier registre de questions, et ça je pense que ça sera décliné dans différents exposés de ce séminaire et avec des modulations selon les disciplines, ce sont les questions de méthode. Comment les « outils » que nous utilisons nous permettent-ils de poser des questions pertinentes sur le genre dans les registres du travail et de la santé ? J'ai évoqué la formulation des questions dans les questionnaires, par exemple à propos de la « posture debout ». Plus largement, il me semblerait intéressant de toujours s'interroger avec le prisme du genre sur la représentation du travail (et de quel travail) qu'on peut avoir quand on formule des questions. De même qu'en ergonomie, je pense qu'il y a des questions qui peuvent se poser sur : *qu'est ce qu'on observe ?*

Être attentif aussi aux discordances, quand les réponses ne collent pas avec ce qu'on attend, quand il y a des choses qui nous semblent un peu bizarres, c'est bien souvent là qu'il faut aller explorer, et je pense que bien souvent des discordances renvoient à des choses qui peuvent avoir un rapport avec les questions du « genre ». Je pense, par exemple, à des questions dans l'enquête *ESTEVE*, mais auparavant aussi j'avais rencontré ça dans des enquêtes auprès des entreprises. Quand on interroge sur les horaires décalés ou le travail posté, le langage qu'on utilise renvoie bien souvent à des caractéristiques du travail qui sont beaucoup plus répandues dans des secteurs masculins, où le travail est très formalisé : le 2 x 8, le 3 x 8, alors que toutes les formes d'horaires fluctuantes, insaisissables, imprévisibles, sont plus difficiles à saisir, et que les décalages d'horaires – voire même les formes de travail posté – plus répandus dans des secteurs très féminisés ne sont pas qualifiés par les mêmes termes et organisés de la même façon. Alors qu'on avait l'impression que les horaires étaient une question relativement « dure » en termes de statistiques, – on est en travail posté ou on ne l'est pas... c'est quand même facile de savoir... –, finalement, les discordances observées entre les réponses à cinq ans d'intervalle se sont avérées très « genrées » : dans les secteurs industriels masculins, tels que la chimie ou l'automobile, les réponses des personnes à cinq ans d'intervalle sur les horaires de travail présents et au cours de leur vie professionnelles étaient totalement « cohérentes » ; alors que dans des secteurs très féminisés – à l'hôpital, dans les secteurs de services, dans les secteurs de commerce – entre deux enquêtes successives, il pouvait y avoir des réponses discordantes, les mêmes personnes répondant des choses qui ne semblaient pas cohérentes. Probablement

parce qu'elles ne se reconnaissaient pas de la même façon que les hommes dans les termes dans lesquels les questions étaient posées, elles pouvaient être plus hésitantes et finalement répondre « oui » à « horaires alternés », tout en disant « *je me reconnais dans ce terme-là* », et une fois « non » parce qu'il y avait une hésitation, et on n'était pas sûr que cela correspondait vraiment à la situation. Les discordances dans les réponses renvoyaient d'abord à notre incapacité à trouver les mots pour qualifier les horaires de travail des femmes. Nos enquêtes sont bien souvent construites elles aussi au « masculin neutre ».

Dans nos domaines, il nous faut aussi nous interroger sur les types de type de « modèles » que nous allons utiliser... Par exemple, quand on utilise des régressions logistiques (ce qui est souvent le cas en épidémiologie), peut-on se contenter simplement d'introduire la variable « sexe » pour voir s'il y a des différences entre hommes et femmes « toutes choses égales par ailleurs » ? Il faut probablement réfléchir à d'autres modes d'approche. Il y a des travaux qui sont actuellement développés en épidémiologie – je vous renvoie au dernier numéro du *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* qui est complètement centré sur ces questions-là – pour interroger les types d'analyses que l'on peut développer, pour appréhender les choses dans ce registre des différences de santé, entre hommes et femmes au travail : en conduisant bien sûr des analyses séparées entre hommes et femmes ; probablement aussi en privilégiant des repérages de « configurations », etc. Toutes ces choses qui seront rediscutées tout au long du séminaire, et qui vont probablement aussi se décliner de manière différente, selon qu'on est dans un registre de préoccupations en épidémiologie, en ergonomie ou en démographie... Je suppose qu'on a tous des questions sur quels types d'outils ? Quels types de méthodes ? Comment réfléchir à ces questions du genre dans les disciplines dans lesquelles nous travaillons ?

Débat avec la salle

Anne-Françoise Molinié (CEE) : Compte tenu des compétences, des personnes présentes dans la salle, je propose que la discussion ne soit pas simplement un jeu de questions / réponses avec moi. N'intervenez donc pas simplement dans un registre de questions mais aussi dans un registre de réponses aux questions.

Gérard Cornet : Cette question du « genre » est très importante, et est soulignée par toutes les demandes de la Commission européenne sur âge, travail... et je pense que vos tableaux, vos recherches apportent un élément important. Je voudrais savoir, et ça s'adresse peut-être aux gens de la santé, si vous avez fait des études spécifiques sur la difficulté particulière que les femmes, notamment en congé-maladie longue durée ou bien exposées à des risques de maladies chroniques invalidantes (...), éprouvent, soit pour retourner dans l'emploi, soit pour rester dans l'emploi, par rapport aux hommes ?

Anne-Françoise Molinié : Je ne sais pas répondre. À ma connaissance, je ne crois pas. Marie-Josèphe, qu'en dis-tu ?

Marie-Josèphe Saurel (Inserm) : Je suis épidémiologiste à l'Inserm, je prends le micro pour dire que je ne sais pas vous répondre, en tout cas je surveille d'assez près cette littérature et j'ai l'impression qu'on peut vous répondre qu'il n'y a pas d'étude sur ce point précis, c'est-à-dire : difficultés à reprendre le travail. Peut-être Emmanuelle Cambois, tu pourrais dire quelque chose qui complète ? Moi, je ne connais pas ces travaux-là.

Emmanuelle Cambois (Ined) : Il n'existe peut-être pas des travaux très très précis mais des travaux plutôt ponctuels que j'ai pu rencontrer dans des séminaires particuliers. Par exemple, une enquête comme celle sur le devenir des personnes atteintes d'un cancer, qui a été menée par la Drees avec des exploitations dans différents domaines, permet d'apporter des réponses puisque je pense qu'il y a eu une analyse sur le retour à l'emploi avec des indicateurs assez précis sur les facilités de retour à l'emploi. Et ces analyses, dans mon souvenir, ont été faites de manière différenciée pour les hommes et pour les femmes...

Serge Volkoff : Et, ce n'est pas le même cancer, donc à nouveau « *toutes choses inégales d'ailleurs* »...

Emmanuelle Cambois : Oui, « *toutes choses inégales d'ailleurs* », mais ils ont quand même essayé d'analyser et d'interpréter en fonction de la localisation du cancer... Il y a un ouvrage qui est sorti aux Éditions *La Découverte* sur les résultats de cette enquête avec l'équipe de Marseille qui a développé ces aspects. Et, sinon, ce sont plutôt des choses un peu éparpillées sur des enquêtes auprès de malades, de patients atteints de troubles particuliers, et leur devenir avec des méthodologies difficiles à mettre en œuvre puisqu'il faut vraiment suivre ces personnes. Donc, c'est assez rare, mais l'on trouve des réponses partielles.

Serge Volkoff : Alors si l'on complète l'information, en termes d'enquête statistique le paysage va être complètement bouleversé dans les mois qui viennent avec l'existence de l'enquête *Santé et itinéraire professionnel* (SIP), qui est une grosse enquête, sur un échantillon de 11 000 personnes, qui explore absolument toutes les dimensions avec une lecture diachronique, avec une grille bibliographique, des itinéraires professionnels, des itinéraires de santé, et même des itinéraires de vie hors travail. Il y a actuellement une dizaine d'équipes de recherche diverses, plus la Dares, plus la Drees, qui sont en train de travailler sur les résultats de cette enquête. Donc, on commence à avoir les premiers résultats. Cette question-là, du retour à l'emploi, et, en particulier, la différenciation par exemple selon le genre, va évidemment être traitée par une partie des équipes de recherche qui vont opérer là-dessus.

Emmanuelle Cambois : En réfléchissant à votre question, il y a aussi des travaux sur le volet du handicap, qui ne parlent pas forcément des maladies chroniques invalidantes mais qui passent à « l'étape d'après » si je puis dire, justement sur les personnes handicapées et tous les travaux qui ont été faits sur l'employabilité des personnes handicapées. Je ne sais pas si les aspects de genre sont pris en compte, mais parfois, il y a des choses développées sur ces sujets-là. Et plus particulièrement à l'Ined, une thèse a été soutenue, il y a peu de temps, sur le devenir des blessés médullaires tétraplégiques ; et donc sur l'intégration sociale, les situations familiales, quelques années après leur accident. Il y a aussi des travaux sociologiques sur ce sujet-là.

Anne-Françoise Molinié : Emmanuelle, avant de passer la parole à Marie-Josèphe, il me semble que tu montres aussi des choses, toi, dans ce que tu racontes sur ce qu'on peut mobiliser (ou pas) pour faire face à des incapacités, et qui sont assez « genrées » ...

Emmanuelle Cambois : Ça rejoint tout à fait les résultats que tu décrivais sur le fait que les femmes déclarent plus de troubles, mais qui sont moins gênants que ceux que déclarent les hommes. C'est une analyse qui essaye de regarder plusieurs étapes d'un processus qu'on appelle le processus de perte d'autonomie, ou le développement d'incapacité, où on distingue des phases : les limitations fonctionnelles, c'est le premier stade. Est-ce que l'on a des difficultés pour marcher, pour voir, pour entendre ? Et, ensuite, l'impact que cela peut avoir sur l'activité, cette fois-ci donc vraiment les « conséquences », si on peut dire, sociales ou objectives de ce type de problèmes fonctionnels.

Et, là, effectivement, on voit des problèmes de genre, qui rejoignent un peu ce qui est décrit dans l'exposé, c'est-à-dire qu'il y a une plus grande part de déclarations de limitations fonctionnelles faites par les femmes. Mais, finalement, avant l'âge de soixante-dix ans on trouve que, face à ce type de limitations fonctionnelles, les femmes déclarent moins de restrictions dans les activités. Donc, un effet – comme le disait Anne-Françoise – qui peut être interprété comme : étant donné que les femmes sont beaucoup plus conscientes de leurs troubles, du coup ceux-ci sont déclarés plus précocement, ou elles ont une gestion de ces troubles – qu'elles connaissent mieux – plus efficace que les hommes, et du coup un impact différencié sur les activités.

Et, dernier point, on trouve aussi que les risques de décéder selon les situations – limitations fonctionnelles ou restriction de l'activité – sont aussi différenciés. Il y a très peu de différences chez les femmes, entre celles qui déclarent ou ne déclarent pas de limitations fonctionnelles, dans le risque de décéder dans les années qui suivent. Alors que, chez les hommes, à partir du moment où ils ont déclaré des limitations fonctionnelles, cela accroît le risque de décès. C'est un peu compliqué, mais du coup on montre qu'il y a une sévérité plus importante, y compris dans une conséquence objective, celle-là, malheureusement, qui est le décès, et on voit là encore une différence entre les hommes et les femmes.

Catherine Teiger : Je voudrais prendre la parole pour la passer vite à Esther Cloutier, car cela me faisait penser au retour à l'emploi au stade de la reconnaissance des liens entre le travail et les troubles ressentis. Et, au Québec, il y a une épidémiologiste qui s'appelle Katherine Lippel qui a beaucoup travaillé sur la connaissance des différences dans la façon dont les organismes officiels reçoivent les demandes de reconnaissance. Je ne sais pas comment cela s'appelle au Québec, cela a un nom spécial. Et, il y a une énorme différence, dans mon souvenir, entre le taux de reconnaissance de maladies professionnelles pour les hommes et pour les femmes.

Cela est quand même très intéressant, car cela montre bien que ces questions sont des questions de société, et très, très, très profondément ancrées, et que donc les critères que l'on utilise pour concevoir un travail dangereux ou pas dangereux sont complètement à revoir.

J'en profite, puisque Anne-Françoise m'a tendu la perche, pour dire que, quand effectivement cette question était posée au laboratoire par les syndicalistes, ce n'était pas simplement que les syndicalistes étaient un peu débiles, mais que le montage électronique était classé dans les nomenclatures officielles faites par le ministère du Travail, l'Insee, et d'autres, comme du « travail léger » entre

guillemets, parce qu'il n'y avait pas de manipulation de charges lourdes, qu'il n'y avait pas de risque d'accidents mortels, etc.

Serge Volkoff : Il n'y a pas d'espace d'intervention pour le droit du travail, par exemple...

Catherine Teiger : Et pas d'intervention pour le droit du travail !! Donc, le travail léger, ça référerait au fait que le travail musculaire statique, par exemple, n'était absolument pas connu. Cela a été connu au début des années 1960, en particulier par les travaux d'Hugues Monod, en physiologie du travail, pour montrer qu'un travail statique prolongé pouvait provoquer une dépense énergétique, une augmentation de faible activité musculaire aussi importante qu'un travail lourd. Et, ce travail physique statique, c'est-à-dire rester immobile pendant des heures, le maintien d'une posture immobile est aussi coûteux psychologiquement qu'un travail lourd, par exemple, la manipulation de charges, etc. Donc, c'était toute une révolution dans la façon de concevoir les facteurs officiels. Je laisse la parole à Esther.

Esther Cloutier : Je ne vois pas pourquoi Catherine m'a passé la parole parce qu'elle a bien parlé des travaux de Katherine Lippel sur la facilité à faire reconnaître les réclamations pour les problèmes musculaires squelettiques particulièrement. Vous pouvez lire ces travaux-là. Je laisse la parole pour la prochaine question...

Jean Schram (EDF, à la délégation groupe santé-sécurité) : Je voulais savoir... parce que j'étais tout à fait intéressé par la probabilité d'être une femme, c'est de l'humour même si c'est assez sérieux, même très sérieux, comme question. Et je me pose la question de savoir s'il y avait des études en fonction du statut de l'entreprise... Je pense aux entreprises qui ont un statut particulier telles EDF, la CPAM... Parce que nul doute que la différence du genre existe également. Mais, est-ce que les effets portent sur les mêmes choses ? Je fais l'hypothèse qu'il y a une différence.

Anne-Françoise Molinié : Tu peux préciser pourquoi tu penses qu'il y a une différence ? C'est entre ces entreprises et les autres, c'est à l'intérieur de l'entreprise... Pourquoi poses-tu cette question et dans quels termes ?

Jean Schram : C'est un peu le principe de discrimination positive... Je me dis que, d'une certaine façon, il y a dans le statut des choses qui font qu'on va faire en sorte qu'il y ait une forme de traitement égal entre hommes et femmes. Alors, dans la réalité, on va trouver des différences. Mais, par exemple, je ne serai pas étonné que, pour l'accès aux fonctions d'encadrement, on en trouve plus dans des institutions comme celles-là (enfin, autrefois, parce qu'EDF maintenant n'est plus ce qu'elle était) que dans une entreprise purement privée où il n'y a pas ce type de cadrage très fort sur la nature de l'emploi.

Serge Volkoff : Je veux bien réagir à ta question et en poser une autre ! Cela me fait penser aux réflexions qui existent plus généralement sur la relative énigme du différentiel d'espérance de vie entre personnels du public et du privé, à catégorie sociale égale. Alors je me remets sous le contrôle de Marie-Jo et d'Emmanuelle, mais à catégorie sociale identique et « toutes choses égales d'ailleurs » dont le sexe, cette fois, les salariés du public vivent plus âgés. Ils ont une espérance de vie bien meilleure que ceux des entreprises privées, une différence de l'ordre d'un an et demi, ce qui n'est pas rien si on voit qu'il y a sept ans, en tout, d'écart entre le haut et le bas des catégories sociales. Alors, les modes d'explication qui ont cours, que j'ai lus le plus couramment, renvoient à une certaine option générale de style de vie. C'est-à-dire que, de façon générale, les gens qui optent pour le secteur public sont aussi ceux qui, dans d'autres domaines de leur vie, de la gestion de leur santé ou de leur mode de vie, privilégieront peut-être des formes de maîtrise de la qualité de la vie, des formes d'équilibre et d'harmonie dans les différents composants de ce que l'on veut faire, au détriment de la compétition avec d'autres, au détriment du revenu. Je le dis comme ça de manière très simplifiée. Du coup, la question que l'on peut se poser : est-ce qu'il n'y a pas non plus quelque chose de cet ordre dans le différentiel des hommes et des femmes, la manière différente de gérer sa vie ? C'est-à-dire, est-ce qu'il n'y a pas cette option du « tout compétition » dans laquelle beaucoup

d'hommes se lancent, et qui est probablement plus sensible chez les hommes travaillant dans les entreprises privées ? C'est pour juste greffer un bout de cette hypothèse sur une hypothèse générale.

Maudy Piot (psychothérapeute, milieu hospitalier) : Je voudrais d'abord réagir sur ce que vous venez de dire. Je pense que la différence, pour moi en tout cas qui ai travaillé dans le public et dans le privé, c'est que dans le public on ne nous demande pas de rentabilité. Enfin, à mon époque, peut-être que maintenant ça va changer ! Et je crois que vraiment, quand j'ai travaillé dans le public, j'étais beaucoup plus sereine, beaucoup plus détendue que quand j'ai travaillé dans le privé.

Serge Volkoff : Je peux vous demander dans quel domaine vous avez travaillé ?

Maudy Piot : Je travaillais dans le milieu hospitalier, je suis psychothérapeute. J'avais la même forme de travail que ce soit dans le privé ou dans le public. Mais, dans le privé, il fallait que je fournisse des statistiques tous les mois pour savoir combien j'avais vu d'enfants ou d'adultes, etc. Tandis que, dans le public, j'avais une immense liberté, ce qui était beaucoup plus agréable. Je ne pense pas que je travaillais moins dans le public que dans le privé, mais je n'avais pas cette tension de rentabilité. Je pense que le fait d'être constamment sous tension, on peut en mourir plus vite. La question que je voulais poser, qui n'est peut-être pas tout à fait adéquate, car je viens de vous livrer ma profession, je ne suis donc ni chercheuse, ni sociologue, etc.

Serge Volkoff : Vous n'êtes pas la seule. Il y a des praticiens dans la salle !!!

Maudy Piot : Alors ma question concernait ce que l'on disait tout à l'heure par rapport aux femmes. Je me demande, dans ce que nous a présenté Madame qui est extrêmement intéressant... lorsque vous disiez tout à l'heure que les femmes qui étaient debout, qui avaient des positions physiques qui entraînaient de la fatigue, lorsqu'on leur posait la question, ne le mentionnaient pas – si j'ai bien compris –. Et, ma question était : est-ce que cela ne rentre pas justement dans un paramètre psychologique, psychique, qui fait qu'effectivement la femme a été élevée... nous avons été élevées, dans le fait qu'on n'a pas à se plaindre ? Et je me demandais si, là, vous teniez compte dans vos enquêtes du paramètre vraiment féminin qui définit la femme. C'est-à-dire, on ne se plaint pas, lorsque les femmes sont enceintes elles ne se plaignent pas, quand les femmes sont malades elles ne se plaignent pas, lorsqu'elles accouchaient autrefois elles ne se plaignaient pas. Est-ce qu'il n'y a pas ce paramètre qui est encore véhiculé que forcément la femme est plus forte alors que simplement elle n'a pas encore l'idée de dire : « ça me fatigue » ? Est-ce que ce paramètre-là est pris en compte ou pas ?

Catherine Teiger : Je pense que ce qui vient d'être dit peut se mettre aussi au masculin. Et même peut-être encore plus... Parce que les travaux de Damien Cru montrent bien que, dans le bâtiment, c'est absolument impossible d'avouer que l'on a mal au dos, qu'on a peur, etc., parce qu'on est pris pour une « femmelette », et ça c'est vraiment pire que tout pour un homme. Donc, c'est vrai que si les femmes ont l'habitude de ne pas se plaindre, plus ou moins, bon, on peut discuter de cela, mais je pense que ces défenses psychiques doivent être traitées pour les deux sexes.

Serge Volkoff : Si je ne me trompe pas, ce n'est pas forcément si contradictoire vos deux interventions. Je crois que Madame parlait de la manière de se plaindre de « ses problèmes de santé » et toi, tu parles de se plaindre de « ses problèmes de travail ». Des problèmes de santé en les mettant en lien avec le travail.

Catherine Teiger : Enfin... je pense à tous les hommes de notre entourage, c'est très, très, difficile de leur faire parler de leur santé. Il faut qu'il soit presque à l'article de la mort pour oser aller voir un médecin. C'est quelque chose d'incroyable. C'est vrai que les femmes ont plus de perception de leurs troubles, mais les autres refusent absolument... Bon, on ne va pas rentrer là-dedans, mais il est très difficile pour un homme d'être sensible à ces signaux corporels.

Serge Volkoff : Oui, je suis d'accord. Mais la question de Madame, c'était : est-ce que, quand on est une femme, on n'est pas davantage tentée de sous-estimer les atteintes de l'extérieur à notre santé, comme par exemple les atteintes du travail ? Ce n'est pas tout à fait la même chose. ...

Valérie Pueyo (ergonome, Créapt) : C'est juste pour faire une illustration – enfin, une illustration ce n'est pas un terme que j'apprécie, mais c'est juste pour vous raconter une petite histoire d'intervention. Je ne sais pas si ça va répondre à la question mais pour donner à réfléchir. Avec Michel Millanvoye, un collègue ergonome retraité maintenant, nous avons fait une intervention dans une grande usine sidérurgique sur les fondeurs. Et je trouvais qu'il était assez intéressant de constater, combien tout ce que l'on pouvait recueillir dans le cadre des entretiens, ou quand on discutait des observations, avec Michel, c'était complètement différent. Dans ce que nous racontaient les fondeurs, ils identifiaient les choses qu'ils pouvaient partager avec Michel et des choses qu'ils ne s'accordaient pas forcément pour lui dire, parce que justement Michel est un grand gaillard par rapport à moi. Donc, identifiant Michel comme étant quelqu'un en capacité de faire un travail physique, etc., ils se plaignaient difficilement à Michel des difficultés à réaliser telle ou telle opération, alors qu'avec moi ils abordaient les choses tout à fait différemment... me faisant tester tels ou tels outils, me faisant soupeser les outils et ricanant quand je n'arrivais pas à soulever une barre à mine, etc. Donc, tous les deux, on recueillait des informations différentes qu'on a d'ailleurs croisées dans nos débats avec eux.

Serge Volkoff : Là, je voudrais dire quelque chose. C'est une question, plus généralement, qu'on peut garder en tête pour les trois jours. Et je pense que tu aurais volontiers rajouté cet item-là quand tu as parlé des outils, c'est-à-dire, le sexe du chercheur, de l'observateur, etc., certainement c'est une composante extrêmement importante.

Alors, je me permets de fonder ça sur un questionnaire qui a été fait sur les enquêtes nationales. Lorsqu'il y a eu un bond entre 1984 et 1991 de pratiquement tous les *items* concernant les conditions de travail – pas bonnes – dans les enquêtes nationales en France, Michel Gollac a fait tout un travail de relecture de cette progression (je vous recommande son article dans la *Revue française de sociologie* qui s'appelle « Des chiffres insensés ? » et qui est paru il y a dix-douze ans). Et il avait, entre autres, dans une relecture de la technique d'enquêtes, constaté qu'il y avait beaucoup plus d'enquêtrices et beaucoup moins d'enquêteurs au fil du temps dans les réseaux d'enquêteurs de l'Insee. Et l'une des questions qu'il soulevait, c'était : est-ce qu'il ne faudrait pas de temps en temps tester la manière dont les enquêtés répondent sur les caractéristiques de leur travail, selon qu'ils ont affaire à un enquêteur ou une enquêtrice ? C'est une question qui vaut d'être posée.

Anne-Françoise Molinié : Moi, je veux bien réagir, juste sur ce point des enquêtes sur le travail. Je ne suis pas sûre que cela ait été fait, mais, à l'Ined, il y a une enquête où cela a été testé. Le fait que, lorsque la réponse est faite, soit la personne est seule, soit il y a présence du conjoint... Je ne sais pas qui peut expliquer ça... Emmanuelle ?

Emmanuelle Cambois : C'est l'enquête ERFI, sur les relations familiales et intergénérationnelles. Effectivement, ce qui était drôle, quand on demandait aux hommes et aux femmes si les tâches ménagères étaient plutôt réalisées tout le temps par la femme ou tout le temps par l'homme ou par un peu des deux, les réponses étaient notoirement différentes selon que l'homme était seul ou que la femme était seule ou qu'ils étaient tous les deux présents.

Serge Volkoff : Qui intégrait cette dimension du genre de l'enquêteur ?

Anne-Françoise Molinié : Non, pas du genre de l'enquêteur, mais des personnes présentes au moment de la réponse... Qui est l'enquêté ? Et, est-ce qu'il y a quelqu'un à côté de lui ? Et, qui c'est ? Avec une analyse sur qu'est ce que ça change qu'il y ait ou pas quelqu'un à côté, que ce soit un homme ou une femme, etc. ?

Emmanuelle Cambois : Sur ce qui existe aussi, il y a un projet qui s'appelle « Intermède » en épidémiologie sociale, où il y a une analyse sociologique des consultations avec une étude des interactions entre patients et médecins qui est à la base faite pour observer s'il y a des différences sociales dans la manière dont se réalisent les consultations médicales. Mais, il y aura aussi prochainement des analyses qui seront faites en termes de genre du patient et genre du médecin pour voir s'il y a des différenciations dans la manière dont on considère, ou on prend en charge les problèmes de san-

té, selon si on est un médecin homme ou un médecin femme, et si le patient est un homme ou une femme.

Anne-Françoise Molinié : Et l'âge ?

Emmanuelle Cambois : Et l'âge aussi bien sûr...

Serge Volkoff : Mais, tu voulais la parole pour autre chose ?

Emmanuelle Cambois : Oui, je voulais la parole pour parler de la question que soulevait Madame, tout à l'heure, justement sur le fait de moins déclarer, si on est une femme, des atteintes de son activité professionnelle. Et je trouvais que ça rejoignait un résultat intéressant, dont parlait Anne-Françoise, sur le fait qu'il y a moins de clivage entre les tâches privées et les tâches professionnelles des femmes. Et que, du coup, il y aurait une espèce de résilience des femmes, c'est-à-dire qu'on ne va pas se mettre à se plaindre en disant que c'est pénible, alors qu'on le fait chez soi et au travail. Alors que la différence entre la vie privée d'un homme tous les jours, chez lui, et quand il est ouvrier du bâtiment avec des tâches très, très pénibles, fait peut-être que l'on est plus à même de repérer des tâches difficiles dans les métiers masculins.

Anne-Françoise Molinié : Cela rejoint les travaux qu'avait faits Michel Gollac sur l'enquête *Condition de travail* entre 1984 et 1991, à propos des infirmières. Entre 1984 et 1991, il y a eu une augmentation sensible de la part des infirmières qui déclaraient porter ou manipuler des charges lourdes. Et une des explications qui était avancée, c'était le fait qu'au cours de la période, autour des années 1989, il y a eu des conflits très importants dans le secteur hospitalier sur le thème des conditions de travail. Réussir à parler du fait de « prendre soin de quelqu'un », de porter des malades, de les manipuler, en termes de « charge lourde » (termes du questionnaire), ça supposait tout un travail de mise à distance du rôle auquel les femmes pouvaient avoir été habituées, et qui était pensé sur le mode du dévouement, de la vocation, etc. Ce mouvement sur les conditions de travail avait probablement aidé à pouvoir en parler en termes de « conditions de travail », et c'était peut-être aussi un déplacement nécessaire pour pouvoir en parler en termes de pénibilité, de charge lourde, et éventuellement, aussi, en termes d'atteinte à la santé. Probablement que l'on ne parle pas de la même façon du fait qu'on a mal au dos, et des charges lourdes, quand il s'agit de porter des sacs, ou lorsqu'il s'agit de travailler avec des enfants, ou de porter une personne.

Étudiant (Cnam en RH-sociologie) : Je voudrais juste interpeller par rapport à ce que vous disiez au début, s'il y a, effectivement, des comparaisons avec nos voisins européens ou s'il y a une tendance lourde par rapport à un déterminisme historique par rapport à cette question d'âge. Est-ce qu'il y a des comparaisons par rapport à d'autres pays, notamment, l'Angleterre, l'Allemagne ?

Serge Volkoff : Sur quel aspect précisément ?

Ouacel Hamid : Sur ce qui concerne la pénibilité et le côté sexué.

Serge Volkoff : La différenciation sexuée entre les différents pays. Ah ! Tu ne connais pas de résultats à ce sujet ? Ça doit-être faisable, pourtant...

Anne-Françoise Molinié : Je sais qu'il y a une exploitation des enquêtes européennes sur les conditions de travail par les questions du genre, mais je ne l'ai pas suffisamment en tête pour savoir s'il y a des comparaisons entre pays. Ce qui est sûr aussi c'est que – Ariane Pailhé en parlera probablement – les dimensions de l'activité et de l'emploi des femmes sont traitées un peu différemment selon les pays. Par exemple, le fait de travailler à temps partiel, le niveau d'activité, les taux d'activité des femmes ne sont pas les mêmes ; le fait de s'arrêter ou pas, la façon de gérer son cours de vie en fonction des enfants par exemple, dépend quand même aussi pas mal des systèmes qui sont mis en place pour prendre en charge les enfants. Et cela diffère selon les pays. De ce point de vue-là, la France est l'un des pays où les taux d'activité sont les plus élevés, mais par contre le temps partiel est très fort en France. Là, aussi, il faudrait des choses qui prennent en compte le fait que les configurations sont différentes et que cela pèse différemment et sur l'emploi et probablement aussi sur le travail, sur l'affectation selon les secteurs d'activité des hommes et des femmes.

Mais, là, je ne peux pas vous répondre précisément, à moins que d'autres personnes puissent le faire sur des comparaisons entre pays.

Serge Volkoff : L'outil statistique qui, je crois, serait le seul disponible et qui permettrait de répondre en termes de quantitatif à la question que vous soulevez, c'est l'enquête européenne quinquennale sur les conditions de travail, qui a déjà eu quatre éditions et qui est organisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail de Dublin. Vous pouvez trouver tous les résultats et beaucoup plus, y compris les résultats comportant les différences par sexe, sur le site de la fondation. Dans les comparaisons sexuées par pays, on achoppe sur des problèmes dont ceux que tu viens d'évoquer. Mais aussi cet échantillon n'est pas très grand dans chaque pays, c'est entre 1 200 et 1 500 salariés. Donc, si déjà il y a les deux sexes ça ne fait plus que quelques centaines d'unités dans chaque cas, et après il y a tout le registre d'interprétation différentielle des différences, compte tenu des contextes qui ne sont pas les mêmes d'un pays à un autre. Et un élément de contexte majeur, déjà, ce sont les conditions de travail, elles sont vraiment différentes d'un pays à un autre, c'est sûr. C'est-à-dire que les niveaux d'exposition de telle ou telle caractéristique de pénibilité ne sont vraiment pas du tout les mêmes en Suède et en Grèce. Et donc, dans un pays, où globalement, les conditions de travail sont très difficiles et un autre pays, où, globalement, les conditions de travail sont beaucoup moindres, on comprend bien que la régulation d'un différentiel sexué ne va pas se poser dans les mêmes termes. Alors, je ne sais pas si Gérard a des éléments de réponse sur cette question qui a été posée par ailleurs, sur hommes/femmes en Europe, conditions de travail... Est-ce qu'il y a des études spécifiques là-dessus ?

Gérard Cornet : Oui, c'est vrai qu'il y a beaucoup de choses dans les statistiques de la fondation de Dublin. Je travaille pour la Commission sur ces problèmes d'emploi et de vieillissement, comme expert. Mais, c'est vrai aussi que, par exemple, pour le temps partiel, quand on dit qu'en France, il y a beaucoup de temps partiel, le record, c'est la Hollande tout de même. Elle a quand même institutionnalisé ça.

Serge Volkoff : La France a un taux de temps partiel bas par rapport aux autres pays d'Europe... mais très différencié selon le sexe.

Gérard Cornet : Et avec des salaires très bas, et beaucoup de contrats à durée déterminée. Alors, qu'en Hollande, ce n'est pas la même chose. Il faut bien voir dans chaque pays comment ça se passe. Si vous voulez travailler en Allemagne quand vous êtes une femme et que vous avez des enfants, c'est extrêmement difficile parce que vous ne trouvez pas de crèche. C'est très différent selon les pays, et ça il faut bien le comprendre.

Romaine Malenfant (Université Laval de Québec – à Gatineau, pas loin d'Ottawa mais au Canada français) : Concernant les propos de Madame tout à l'heure et les propos de Mme Teiger sur le fait que les femmes mentionnent moins les malaises par rapport à leur travail. Je suis plus ou moins d'accord avec cela, du moins par rapport à la conciliation travail et grossesse. J'ai fait des recherches plusieurs années au Québec sur cette thématique-là, tout particulièrement parce qu'il existe au Québec un droit de retrait préventif pour les travailleuses enceintes. Elles ont le droit de demander d'être retirées de l'exposition des facteurs de risques pour la grossesse. Et, même si elles sont assez lucides par rapport à la description de leur travail et à la pénibilité de leur travail, ce qui se passe comme phénomène c'est qu'on ne les croit tout simplement pas, lorsqu'elles disent que leur travail comporte des risques, si ce ne sont pas des facteurs de risques déjà reconnus ou qui s'apparentent aux travaux que font les hommes. Comme, par exemple, la posture debout qui est un très bel exemple. S'il n'y a pas d'impact démontré directement sur la grossesse en termes d'indicateurs biomédicaux, ce qu'on dit : « c'est que les femmes, elles veulent utiliser leur droit de retrait pour bénéficier de leurs congés payés, prolonger leurs congés-maternité, avoir à la fois un congé prénatal, et bénéficier du droit d'être indemnisées ». J'estime que ces plaintes-là qu'elles formulent, je ne trouve pas que ce sont des plaintes, car elles connaissent bien leur travail et elles sont capables d'identifier les facteurs de risques par rapport à leur travail, parce qu'elles le ressentent dans leur corps, par rapport à l'évolution de leur grossesse, par rapport au cycle de grossesse.

Mais on considère qu'elles veulent, comme on l'entend souvent du côté des employeurs, abuser du système ou abuser des fonds publics pour réussir à se payer un congé prolongé. Donc, ce lien-là entre les conditions de travail et les impacts possibles sur la santé n'est pas bien reconnu. Même si, depuis quelques années, de plus en plus de recherches épidémiologiques ont montré ce lien avec la posture debout, le soulèvement de charges, les représentations restent encore très difficiles à changer. C'est pour ça que la question des femmes qui se plaignent ou ne se plaignent pas, c'est de faire aussi qu'on écoute et qu'on reconnaisse qu'il existe des facteurs de risque liés au travail des femmes.

Anne-Françoise Molinié : Je pense que Marie-Josèphe Saurel aura sans doute quelque chose à rajouter sur ce point-là, dans le champ de l'épidémiologie. Parce qu'une des questions qui est posée, c'est cette histoire de fournir des chiffres, de prouver, et ce que ça peut faire de construire une étude épidémiologique dans certains secteurs et dans certains métiers exercés par des femmes. Il y a des exemples qui ont été pris notamment par Karen Messing dans son ouvrage, *La science est-elle borgne* ? Elle dit, par exemple, que c'est compliqué pour faire des études épidémiologiques dans certains métiers de femmes, par exemple les serveuses, avec l'idée de trouver un groupe témoin. Qu'est-ce que cela veut dire un groupe témoin ? Cela veut dire trouver des femmes qui ne soient pas exposées, par exemple, à rester debout, à piétiner durablement ? Alors, qu'est-ce qu'on va prendre en considération – et c'est la même chose si elles sont caissières – par rapport aux tâches qui sont faites dans le cadre domestique ? Qu'est-ce que c'est qu'un groupe qui ne serait pas exposé aux facteurs de risque que des femmes ont dans un travail, pour qui ces facteurs-là seraient complètement absents ? Bien souvent, la proximité entre des travaux qui sont réalisés dans le cadre professionnel et l'activité des femmes par ailleurs, fait qu'il est encore plus difficile par rapport à d'autres travaux masculins de trouver des groupes qui permettent de « comparer »... Il faut se demander : comparer, qu'est-ce que cela veut dire ? Et, en plus, bien souvent, on a déjà en amont des problèmes, si l'on veut s'appuyer sur des statistiques : est-ce qu'on en a ? Est-ce que le groupe professionnel est suffisamment défini pour qu'on puisse en avoir à peu près les contours ? Cela n'est bien souvent pas le cas, et les critiques qui ont pu être faites des nomenclatures professionnelles soulignent qu'elles sont quand même très, très floues pour les emplois des femmes. Je vous ai montré que les emplois tenus par les femmes entrent dans des catégories beaucoup plus vastes finalement que l'emploi des hommes, et beaucoup plus imprécises. Je pense que ce n'est pas neutre du point de vue du regard que la société porte sur le travail des femmes. Donc, c'est beaucoup plus difficile, de mettre en évidence les choses, avec des outils classiques, par exemple de l'épidémiologie dans beaucoup de travaux réalisés par les femmes. Et donc, si on ne peut pas apporter la preuve, on se demande... eh bien, de quoi se plaignent-elles ???

Chapitre 1

TRAVAIL ET SANTÉ DES FEMMES À DIVERSES ÉTAPES DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Marie-Josèphe Saurel-Cubizolles, épidémiologiste, Inserm, Unité de recherche épidémiologique en santé périnatale et santé des femmes et des enfants - (U 953)

J'ai préparé cet exposé autour de : emploi/travail et santé des femmes à diverses étapes de la vie professionnelle. Et je veux, tout particulièrement, remercier Catherine Cavalin de la Drees qui m'a permis de développer diverses analyses à partir d'une enquête, dont je vais vous parler et qu'elle a réalisée avec beaucoup d'acharnement ces dernières années. Donc, merci à elle.

Je vais d'abord donner quelques éléments de contexte autour de la santé et du travail des femmes qui vont reprendre des choses qui, ce matin, ont été dites par Anne-Françoise Molinié. Vous savez tous certainement que l'espérance de vie est plus longue pour les femmes. Là, j'ai pris les derniers chiffres disponibles. En 2008, on avait 84,3 ans pour les femmes et 77,5 ans pour les hommes d'espérance de vie à la naissance, et l'espérance de vie à 60 ans est encore différente au bénéfice des femmes de presque cinq années avec 26,9 ans pour les femmes et 22 ans pour les hommes. En fait, pour toutes les causes médicales, ou quasiment toutes les causes médicales, on observe une surmortalité masculine, et, là aussi, j'ai pris les dernières années disponibles sur le site du service des causes médicales de décès, le CépiDC, pour les années 2003/2005 regroupées, des taux standardisés de mortalité par âge pour 100 000 habitants, avec, en première colonne, les taux pour les hommes et, en deuxième colonne, les taux pour les femmes. J'ai sélectionné les trois principales causes de mortalité que sont l'ensemble des mortalités par cancer, l'ensemble des mortalités par maladies cardiovasculaires, et ce qu'on appelle les causes externes : accidents, morts violentes, où on a toujours une surmortalité masculine qui est très nette.

Santé des femmes et des hommes	
■ Espérance de vie plus longue pour les femmes	
en 2008 :	84,3 ans pour les femmes 77,5 ans pour les hommes
à 60 ans :	26,9 ans pour les femmes 22,0 ans pour les hommes
■ Pour toutes les causes médicales, surmortalité masculine	
	2003-2005 taux stand. / âge pour 100 000
	Cancers 333 161
	M. Cardiovasculaires 293 186
	Accidents, m. violentes 86 40

Donc, si on prend la mortalité et les causes médicales de mortalité comme indicateurs, on peut très facilement conclure que la santé des hommes est moins bonne que la santé des femmes. Cependant, si on prend d'autres indicateurs pour décrire les états de santé, notamment, tous les indicateurs de morbidité, c'est-à-dire la maladie, on a une conclusion qui est plutôt inverse. Je n'ai pas repris là

des mesures chiffrées, il aurait fallu citer de très nombreux articles. Mais il y a, vraiment, un consensus autour d'une morbidité prévalente plus forte chez les femmes que chez les hommes, c'est particulièrement vrai dans le domaine de la santé mentale – en tout cas, les principales affections de la santé mentale. Si on prend n'importe quelle enquête de prévalence autour de la dépression, ou autour de l'anxiété généralisée, on observe toujours des fréquences plus élevées chez les femmes que chez les hommes.

Santé des femmes et des hommes

- Différences de morbidité : état de santé moins bon pour les femmes
- +++ santé mentale : dépression plus fréquente
- ++ atteintes ostéo-articulaires : cervicalgies, douleurs des épaules, tendinites du poignet plus fréquentes

Santé perçue plus négative

Cela étant, il y a certains aspects de la santé mentale qui sont différents. Si on prend, par exemple, la conduite addictive, on a des taux qui sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes. Donc, ce que j'ai dressé, là, c'est un peu caricatural et c'est à grands traits, il faut toujours être un peu plus nuancé. Un autre domaine de la morbidité, où on se retrouve avec des fréquences plus élevées de pathologies chez les femmes que chez les hommes, c'est tout le domaine des atteintes ostéoarticulaires qui, en lien avec le travail, ont été abondamment décrites : les cervicalgies, les douleurs des épaules, particulièrement les tendinites du poignet, les syndromes du canal carpien. Dans les études qui comparent finement la prévalence chez les hommes et chez les femmes, on trouve toujours des fréquences plus élevées pour les femmes. Puis dans les enquêtes qui mesurent la santé perçue ou l'autoévaluation de l'état de santé, on a aussi, en général, une santé perçue moins bonne pour les femmes que pour les hommes. On y reviendra avec l'enquête que j'ai choisi d'analyser pour cet exposé. Donc, tableau très rapide du côté de la santé.

Du côté de l'emploi – ça a été dit ce matin, mais je vais le redire à grands traits – des taux d'activité des femmes plus faibles que les taux d'activité des hommes, et des taux de chômage plutôt plus élevés. Mais, et je crois qu'il est important de le dire dans une perspective d'une histoire récente, il faut quand même souligner de très importantes évolutions sur les cinquante dernières années, avec un rapprochement régulier de la courbe d'activité professionnelle des femmes de celle des hommes. On avait au milieu des années 1960 une courbe bimodale d'activité (élevée tout au début de l'activité professionnelle, puis on avait une interruption d'activité lorsque les enfants grandissaient, et une reprise d'activité vers 40-45 ans). Cette forme bimodale a complètement disparu de façon régulière. La courbe d'activité des femmes se rapproche maintenant beaucoup de celle des hommes, même si, à tous les âges, les taux d'activité des femmes sont un peu inférieurs à ceux des hommes. Les caractéristiques ont été dites ce matin : travail à temps partiel beaucoup plus fréquent pour les femmes, précarité des emplois plus importante. Si on reprend les emplois en CDD, les emplois intérimaires, c'est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes, et une cessation d'activité quasiment aux mêmes âges pour les deux sexes, si on prend les hommes et les femmes qui sont encore en activité à 50 ans, donc il y a une sélection qui s'est opérée avant. Il y a un numéro très récent de *Études et Résultats* qui est consacré à cette question.

Emploi des femmes et des hommes

- Taux d'activité des femmes plus faible, taux de chômage plus élevé
- Importantes évolutions au cours des 5 dernières décennies, avec augmentation régulière de l'activité professionnelle des femmes
- Travail à temps partiel plus fréquent pour les femmes
- Précarité des emplois plus importante
- Cessation d'activité quasiment aux mêmes âges pour les deux sexes

Alors, de quoi allons-nous parler maintenant ? De façon un peu simple, et j'espère que l'exposé sera suffisamment clair, j'ai essayé de décliner plusieurs questions. C'est :

- comment la santé est-elle liée à la situation d'emploi ?
- comment la santé est-elle liée à la profession et à la pénibilité du travail ?

Et ces questions simples, j'ai essayé de les aborder à différents âges, et toujours en comparant les hommes et les femmes. Puis, une question qui est totalement corollaire :

- En quoi la santé est-elle liée à la discontinuité de l'emploi ?

Ces questions simples, je les ai traitées à partir des données d'une enquête transversale récente dont je vais parler, et j'ai en quelque sorte joué avec cette base de données pour essayer de souligner les points principaux de cette question des relations entre l'emploi et la santé. De quelle enquête s'agit-il ? C'est l'enquête *Événements de Vie et Santé* : enquête EVS. Les sujets de cette enquête ont été interrogés, le recueil des données a eu lieu de novembre 2005 à février 2006. L'enquête portait sur les personnes âgées de 18 à 75 ans et vivaient dans des ménages ordinaires en France métropolitaine. Elle a été réalisée par la Drees, et, tout particulièrement, sous la responsabilité de Catherine Cavalin. C'est une enquête qui avait été demandée par le ministère de la Santé, à la suite de l'enquête Enveff, qui était une enquête nationale sur les violences envers les femmes en France et qui avait souligné à la fois la fréquence des violences envers les femmes, le lien entre les violences et la santé.

Enquête Événements de vie et santé - EVS

- de novembre 2005 à février 2006
- L'enquête portait sur les personnes âgées de 18 à 75 ans et vivant dans des ménages ordinaires, en France métropolitaine
- Tirage au sort des ménages, tirage au sort de la personne enquêtée
- Interrogatoire en face-à-face par un enquêteur Insee
- Questionnaire :
 - santé
 - biographie : emploi, conditions de travail
- L'échantillon comprend 9 953 personnes :
 - 4 328 hommes
 - 5 625 femmes

Le ministère de la Santé avait souhaité qu'une enquête, qui portait sur des hommes et des femmes, aborde cette question de violence et santé. Ce que l'on va utiliser cet après-midi n'a rien à voir avec

les violences, mais cette enquête avait le mérite de collecter de très nombreuses données sur la situation sociale et la santé, et c'est pour ça que j'ai choisi de l'utiliser.

Donc, il y avait un tirage au sort à deux étapes. Dans un premier temps, les ménages étaient tirés au sort. Et ensuite, au sein des ménages, la personne enquêtée était tirée au sort du moment qu'elle avait entre 18 et 75 ans. Les interrogatoires ont été réalisés par les enquêteurs de l'Insee en face à face, avec un questionnaire en plusieurs parties et, en ce qui nous concerne cet après-midi, une partie décrivant la santé et une partie sur la biographie, pas mal d'informations sur l'emploi, quelques informations sur les conditions de travail. Et l'échantillon comprenait 9 953 personnes, dont 4 328 hommes et 5 625 femmes. Donc, pour décrire la situation vis-à-vis de l'emploi, j'ai très simplement pris deux informations : le statut de l'emploi au moment de l'enquête (être actif, occupé, se dire au chômage, ou être autre inactif ; au début de la période d'âge, on pouvait être étudiant ; à la fin de la période d'âge, on pouvait être retraité, ou toute sorte d'autre inactif...) ; et puis, avoir eu une interruption de la vie professionnelle, puisque la question était posée, que les personnes travaillent ou ne travaillent pas au moment où on les enquêtait, on leur demandait s'ils avaient eu une interruption de leur vie professionnelle avant, si c'était pour le chômage, pour une autre raison ou pour les deux raisons.

Concernant les conditions de travail, nous disposions de la catégorie socioprofessionnelle, et j'ai construit un index de pénibilité du travail à partir de huit questions sur les sources éventuelles de fatigue au travail. C'est-à-dire que les questions qui étaient posées aux enquêtés étaient : « est-ce que vos conditions de travail sont fatigantes ? » Et, si oui : « quelle est la source éventuelle de fatigue ? ».

Il y avait huit thèmes : horaire, cadence, posture, relation avec les clients, etc. Et, sur la quantification de cet index qui pouvait aller de zéro à huit, j'ai créé un index de pénibilité : faible, moyenne, forte ; et puis il y avait aussi une question de satisfaction vis-à-vis du travail, que j'ai beaucoup utilisée dans l'analyse. Je ne suis plus sûre maintenant que je vais vous présenter les résultats avec les satisfactions. Car évidemment, comme toujours dans ces cas-là, on analyse beaucoup de données, on sort beaucoup de tableaux, et, au moment de faire la présentation, on sélectionne pour ne pas être trop répétitif. Il me semble toujours important de tenir compte de facteurs extraprofessionnels et, là, aussi, j'ai surtout pris en compte le niveau de formation, le niveau d'études, en le simplifiant en trois modalités : la vie familiale en couple ou non et le nombre d'enfants.

Alors, en ce qui concerne la santé, j'ai sélectionné deux indicateurs de santé. Un indicateur qui a, pour moi, le mérite de mesurer la santé dans sa globalité, qui est l'indicateur de santé perçue : « *Dans l'ensemble, pensez-vous que votre santé est excellente, très bonne, bonne, médiocre ou mauvaise ?* ». C'est un indicateur qui, par définition, est extrêmement subjectif, plusieurs études ont montré qu'un indicateur comme celui-là est lié à la mortalité dans les cinq ans à venir. Donc, il est subjectif mais non moins pertinent. Mais comme on l'a dit tout à l'heure, le pourcentage d'hommes qui évaluent leur santé « excellente » ou « très bonne » est légèrement supérieur : 39 %, comparé à 34 % des femmes, et, à l'inverse, 16 % des femmes disent que leur santé est médiocre ou mauvaise, au lieu de 13 % des hommes.

Puis, j'ai retenu un autre indicateur qui s'appellera « limitations » – dans l'ensemble des diapositives que je vais vous montrer –, réponse à : « Actuellement, êtes-vous limité depuis au moins six mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ? ». J'ai sélectionné les gens qui se déclaraient limités ou sévèrement limités. Là, vous avez des fréquences qui sont quand même très voisines pour les hommes et les femmes, et après légèrement plus élevées pour les femmes. Alors, ces deux indicateurs sont bien sûr liés entre eux, c'est-à-dire que les personnes qui avaient des limitations, qualifiaient plus souvent leur santé de médiocre ou mauvaise, mais cela ne recouvre pas du tout les mêmes gens. Et, j'ai pensé que c'était complémentaire de présenter les deux. J'ai aussi conduit toute l'analyse avec un score de santé physique global et un score de santé mentale global. Mais les résultats qu'on a avec les quatre indicateurs de santé étaient tellement voisins que, pour simplifier et ne pas alourdir avec des chiffres la présentation, je n'ai retenu que les deux que vous voyez là, et, certaines fois, je ne vous montrerai même que le premier.

Deux indicateurs de santé		
■ Santé perçue		
Dans l'ensemble, pensez-vous que votre santé est :		
	Hommes	Femmes
	%	%
<input type="checkbox"/> Excellente ou très bonne	39	34
<input type="checkbox"/> Bonne	48	50
<input type="checkbox"/> Médiocre ou mauvaise	13	16
■ Limitations		
Actuellement, êtes-vous limité(e) depuis au moins 6 mois à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ?		
limité ou sévèrement limité	13	14

Alors, premiers résultats implacables, sans discussion possible, mais de temps en temps il faut se rappeler les réalités, c'est que la santé est beaucoup moins bonne à mesure que l'âge augmente avec des variations de santé perçue, de pourcentages de santé perçue médiocre ou mauvaise, qui varient de 2 % pour les jeunes hommes à 30 % pour les hommes plus âgés, et de 5 % à 37 % pour les femmes. Donc, de façon extrêmement régulière, et sans équivoque possible, moins bonne santé à mesure que l'âge augmente, ce qui est complètement confirmé par le pourcentage de personnes atteintes de limitations dues à la santé avec une évolution de cette fréquence de 3 % chez les hommes à 27 %, et de 4 % chez les femmes à 34 %. Donc, des évolutions qui sont relativement parallèles entre les deux sexes.

Santé selon l'âge				
	Hommes		Femmes	
	% santé perçue médiocre ou mauvaise			
18 - 27 ans	(559)	2	(736)	5
28 - 37 ans	(764)	8	(1066)	5
38 - 47 ans	(919)	10	(1189)	12
48 - 57 ans	(894)	20	(1105)	24
58 - 67 ans	(712)	24	(847)	28
68 - 75 ans	(480)	30	(682)	37

☞ La fréquence d'une mauvaise santé perçue augmente fortement avec l'âge pour les femmes et pour les hommes

Santé selon l'âge				
	Hommes		Femmes	
	% limitations dues à la santé			
18 - 27 ans	3		4	
28 - 37 ans	6		7	
38 - 47 ans	11		10	
48 - 57 ans	19		19	
58 - 67 ans	23		20	
68 - 75 ans	27		34	

☞ La fréquence des limitations dues à la santé augmente fortement avec l'âge pour les femmes et pour les hommes

Alors, en ce qui concerne l'emploi, on a un pourcentage d'actifs occupés en fonction des différentes classes d'âge. J'ai sélectionné en groupes décennaux, sauf le dernier groupe où il n'y avait pas tout à fait dix années. Donc on a, évidemment, après 57 ans, un taux d'actifs occupés qui a beaucoup baissé, puisque les retraites se prennent. Ce qui fait que pour discuter cette notion de différentes étapes de la vie professionnelle, j'ai sélectionné dans la suite de l'exposé ces trois tranches d'âge : 28-37, 38-47, 48-57.

Emploi selon l'âge		
	Hommes	Femmes
	% d'actifs occupés	
18 - 27 ans	55.9	52.7
28 - 37 ans	88.4	77.2
38 - 47 ans	89.7	75.8
48 - 57 ans	77.0	64.4
58 - 67 ans	18.4	16.2
68 - 75 ans	1.3	0.6

Le taux d'actifs occupés n'est pas trop variable, même s'il a déjà commencé à baisser finalement après 55 ans, et j'ai présenté la plupart des résultats en comparant ces trois classes d'âge, en mettant finalement les dix premières années de la vie professionnelle, les dix années du milieu et les dix années qui précèdent la cessation d'activité.

Alors, avant de parler d'emploi et de santé, juste un mot sur un élément, important, au cœur des discussions : les inégalités sociales de santé par tranches d'âge.

Santé et caractéristiques sociales par âge						
	Hommes			Femmes		
	% santé perçue : médiocre ou mauvaise					
	28-37	38-47	48-57	28-37	38-47	48-57
<u>Niveau d'études</u>						
Moins que bac	10.1	11.8	23.9	6.8	14.2	27.1
Bac	5.2	7.0	16.6	6.0	10.0	16.3
Plus que bac	8.7	4.7	6.4	3.5	5.1	11.8
<u>Vie en couple</u>						
Oui	7.6	7.7	17.3	3.9	8.9	21.2
Non	11.7	18.9	32.2	11.4	22.3	30.1

Il y a un pourcentage de personnes qui déclarent leur santé perçue médiocre ou mauvaise, en fonction de leur niveau d'études, du fait qu'ils vivent en couple, pour les trois tranches d'âge que j'ai sélectionnées. Avec tous ces indicateurs-là, qui sont des indicateurs très simples, on perçoit des différences sociales de santé, et particulièrement dans les groupes d'âge des plus âgés, les 48-57 ans : le pourcentage de santé perçue médiocre ou mauvaise est de 6 % pour les personnes qui ont un niveau d'études supérieur au baccalauréat, au lieu de 24 % pour ceux qui n'ont pas le baccalauréat pour les hommes, et 12 % *versus* 27 % chez les femmes.

Globalement, on observe de réelles différences, que j'appelle des différences sociales de santé. Par ailleurs, on observe aussi que les personnes qui ne vivent pas en couple décrivent toujours leur santé comme moins bonne, avec probablement un double effet de mise en couple défavorisée par la mauvaise santé, et puis peut-être une relation inverse qui est que l'isolement entraîne soit une réelle moins bonne santé, soit un jugement plus péjoratif sur sa santé. On a les mêmes chiffres et les mêmes constats avec les limitations dues à la santé. Et, si on prend la troisième tranche d'âge, 10 % des hommes qui sont titulaires d'un diplôme plus élevé que le baccalauréat décrivent des limitations dues à la santé, contre presque 30 % pour ceux qui n'ont pas le baccalauréat, et 20 % *versus* 32 % chez les femmes.

	Hommes			Femmes		
	% limitations dues à la santé					
	28-37	38-47	48-57	28-37	38-47	48-57
<u>Niveau d'études</u>						
Moins que bac	9.1	14.4	29.4	12.2	18.4	31.6
Bac	6.5	4.7	14.1	13.2	8.2	15.6
Plus que bac	4.3	7.1	10.0	10.3	3.0	20.1
<u>Vie en couple</u>						
Oui	6.1	10.3	21.7	11.8	12.0	26.4
Non	9.4	18.8	34.3	10.9	20.9	32.0

☞ Inégalités sociales de santé
☞ Moins bonne santé des personnes qui ne vivent pas en couple

Donc, de vraies inégalités sociales de santé, moins bonne santé des personnes qui ne vivent pas en couple. Et donc, à plusieurs moments dans la suite de l'exposé, je vais prendre en compte des indicateurs de situations familiales comme : la vie en couple, le nombre d'enfants, pour comparer un peu plus finement les situations.

Alors, maintenant, première partie, les résultats selon la situation d'emploi.

Premier constat qui est très important, c'est que si on compare, au moment de l'enquête, les actifs occupés, les chômeurs, et les autres inactifs, on a, quel que soit l'âge, de très grandes différences d'état de santé avec une plus mauvaise santé pour les autres inactifs ou les chômeurs que pour les actifs. Il y a un taux particulièrement important chez les hommes, pour les autres inactifs, de malades, de santé perçue médiocre ou mauvaise. Donc, là, on a le reflet très net de la sélection au travail par la santé, notamment à ces âges-là, donc normalement en pleine activité. Les hommes qui ne travaillent pas, pour une grande partie, c'est parce qu'ils sont malades.

Plus intéressant à souligner, c'est qu'on retrouve aussi toujours une plus mauvaise santé pour les gens au chômage que pour les actifs en emploi. Cela est très important à montrer.

Et parmi les actifs occupés au moment de l'enquête, on voit que ceux qui ont eu une interruption pendant la vie professionnelle (et c'est la deuxième partie inférieure du tableau) ont toujours aussi une santé perçue qui est moins bonne que ceux qui n'ont pas eu d'interruption dans leur vie professionnelle. Les actifs sont en meilleure santé que les chômeurs et que les autres inactifs, une interruption dans la vie professionnelle est liée à un moins bon état de santé.

Santé et emploi par âge

	Hommes			Femmes		
	% santé perçue : médiocre ou mauvaise					
	28-37	38-47	48-57	28-37	38-47	48-57
Actifs occupés	7.0	6.7	12.4	3.5	7.9	15.6
Chômeurs	17.8	11.1	28.6	16.9	22.1	22.1
Autres inactifs	33.6	72.4	53.7	8.0	24.5	43.2
Parmi les actifs occupés, avoir eu une interruption						
non	5.8	5.3	10.8	2.7	6.2	14.7
oui	9.9	10.2	20.7	5.2	9.4	16.7

☞ Les actifs sont en meilleure santé que les chômeurs ou les autres inactifs. Une interruption dans la vie professionnelle est liée à un moins bon état de santé

Santé et emploi par âge

	Hommes			Femmes		
	% limitations dues à la santé					
	28-37	38-47	48-57	28-37	38-47	48-57
Actifs occupés	5.2	7.9	9.8	5.1	6.7	12.1
Chômeurs	8.8	16.8	23.8	16.5	12.8	22.3
Autres inactifs	49.3	79.3	63.8	14.2	23.2	35.0
Parmi les actifs occupés, avoir eu une interruption						
non	4.2	6.8	9.4	4.9	6.2	13.0
oui	7.8	10.2	12.2	5.5	7.2	10.8

Si on prend l'autre indicateur : limitations due à la santé, on a des chiffres tout à fait superposables, avec une différence particulièrement importante pour les hommes, et l'effet de sélection par la santé à ces âges-là pour les hommes est encore plus fort que pour les femmes, puisqu'il y a pour les femmes d'autres raisons sociales de ne pas travailler qu'il n'y a pas chez les hommes. Néanmoins, entre 38 et 47 ans ou entre 48 et 57 ans, les femmes autres inactives décrivent plus souvent des limitations dues à la santé que les actives occupées, et, là aussi, les chômeurs ou les chômeuses plus que les actifs occupés. Comme pour la santé perçue, les actifs qui ont eu une interruption dans leur vie professionnelle décrivent, en général, plus souvent des limitations et c'est particulièrement vrai pour les hommes.

Là, j'ai présenté des résultats pour montrer le lien de la santé avec l'âge, et comment finalement la santé était perçue, ou les limitations étaient décrites plus fréquemment pour les personnes les plus âgées. Ce sont des *odds ratio* (OR) ajustés ; si on met à 1 le risque observé chez les gens de 28 à 37 ans, qu'en est-il à 48 ou 57 ans ? Et, là, « ajusté » sur la vie de couple ou le nombre d'enfants, si on met à 1 l'*odds-ratio* de santé perçue médiocre ou mauvaise pour les gens de 28 à 37 ans, il est à 1,76 – significativement plus élevé que 1 – pour les 48 à 57 ans, et il est à 2,72 chez les femmes. Et pour les limitations, pour les hommes, il passe de 1 à 1,60 et pour les femmes de 1 à 2,48. Donc, on a l'impression que les différences d'état de santé selon l'âge sont plutôt plus prononcées pour les femmes que pour les hommes. L'écart entre les plus jeunes et les plus âgées semble plus important pour les femmes que pour les hommes. Ces résultats sont faits à partir des actifs occupés au moment de l'enquête.

Santé selon l'âge parmi les actifs occupés		
	Hommes	Femmes
ORaj de santé perçue médiocre ou mauvaise		
28-37 ans	1	1
38-47 ans	1.01 (0.7-1.5)	1.33 (0.9-2.0)
48-57 ans	1.76 (1.2-2.6)	2.72 (1.8-4.0)
ORaj de limitations dues à la santé		
28-37 ans	1	1
38-47 ans	1.19 (0.8-1.8)	1.16 (0.8-1.8)
48-57 ans	1.60 (1.1-2.4)	2.48 (1.7-3.7)
<i>Odds ratios ajustés sur vie de couple et nombre d'enfants</i>		
☞ Différences d'état de santé selon l'âge plus prononcées pour les femmes que pour les hommes		

À présent, quelques résultats selon la profession et la pénibilité du travail.

Dans un premier temps, quelle est la composition des professions ? Là, je ne parle pas de santé, c'est la distribution des groupes professionnels pour nos différents âges : 28-37, 38-47, 48-57, parmi les actifs occupés. On s'aperçoit que la composition professionnelle est un peu différente selon les groupes d'âge. Par exemple, le pourcentage d'ouvriers qui était de 36 % chez les 28 à 37 ans, il n'est plus que de 31 % pour les 48 à 57 ans. *A contrario*, par équilibre statistique, par distribution, le pourcentage de cadres supérieurs ou de professions intellectuelles supérieures est passé de 15,8 à 21,6. Là, ça ne concerne que les actifs occupés. Ce qui est important c'est d'avoir en tête que probablement il y a des gens qui sont sortis de leur vie professionnelle avant 57 ans, et que ces sorties d'emploi n'ont pas toujours la même fréquence en fonction des différents groupes professionnels.

Discontinuité de la carrière ...		
... très différente selon le groupe professionnel		
Exemple pour les 38-47 ans		
	Hommes	Femmes
% qui ne travaillent pas		
cadres sup	0.7%	12.3%
ouvriers	16.4%	31.2%
% qui ont interrompu leur vie professionnelle et ont repris		
cadres sup	21.1%	30.7%
ouvriers	34.6%	67.7%
... et selon le sexe		

En effet, j'ai exploré cette notion de discontinuité de la carrière, pour montrer que cette discontinuité est très différente selon le groupe professionnel, et je me suis située aux 38-47 ans, où on n'a pas encore les départs à la retraite volontaires, parce que la dernière période d'âge on pouvait avoir des départs à la retraite. J'ai regardé le pourcentage de personnes qui ne travaillent pas, au moment de l'enquête, en fonction de la profession qu'elles ont décrite. Je ne vous l'ai pas dit, on décrivait la profession actuelle de ceux qui travaillaient, ou la dernière profession exercée, pour ceux qui ont travaillé un jour mais qui ne travaillaient plus. Et on voit à quel point pour le pourcentage de gens

qui ne travaillent pas, la différence est extrêmement importante, cette situation est beaucoup plus fréquente dans la catégorie des ouvriers que dans la catégorie des cadres supérieurs. Donc, il y a une interruption de la vie professionnelle plus fréquente chez les ouvriers que chez les cadres supérieurs. Et si, parmi ceux qui travaillent encore, on s'intéresse à : « est-ce que vous avez interrompu votre activité professionnelle », on voit aussi que la fréquence de ceux qui ont interrompu leur vie professionnelle est de 35 % chez les hommes ouvriers et 21 % chez les hommes cadres supérieurs, et 68 % *versus* 31 % pour les femmes. Donc, des arrêts de travail, des interruptions dans la carrière qui se trouvent être très différents à la fois selon le groupe professionnel et selon le sexe, et le fait de ne plus travailler est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes.

Cette discontinuité de la vie professionnelle est également très liée à l'état de santé. Et, si l'on se situe toujours dans cette tranche d'âge des 38-47 ans, si on regarde le pourcentage de santé perçue médiocre ou mauvaise en fonction d'être encore en activité ou d'être non actif, stratifiée par groupe professionnel – parce que c'est important, on voit, quel que soit le groupe professionnel –, les non-actifs décrivent une santé perçue moins bonne que les actifs. Et c'est vrai pour les hommes et pour les femmes. Donc, une discontinuité de l'emploi très liée à la situation sociale de la profession, très liée au sexe et très liée à l'état de santé. J'insiste un peu sur ces aspects parce que ces aspects de sélection et d'interruption du travail sont très importants dans ces relations entre emploi et santé. On ne peut pas passer à côté.

Alors, là, je vais reprendre en fonction de groupes professionnels, le pourcentage de santé perçue médiocre ou mauvaise aux différents âges, pour les hommes et pour les femmes, que les gens soient actifs ou pas actifs. Et on voit qu'il y a de fortes inégalités sociales de santé, comme on l'a vu tout à l'heure avec le niveau d'études, là, on a une mesure qui est plus près du travail.

Cette discontinuité est très liée à l'état de santé

Ex: 38-47 ans	Hommes		Femmes	
	% santé perçue: médiocre ou mauvaise			
	Actifs	Non actifs	Actives	Non actives
Agr, art, comm.	10.3	72.6	4.0	ei
Cadres sup	4.3	ei	1.1	4.9
Prof. Interm.	2.4	33.9	5.1	15.4
Employé-es	12.5	17.4	9.3	30.3
Ouvrier-es	7.6	36.4	11.2	14.9

Et notamment pour les hommes des différences sociales de santé, au moins en valeurs absolues, qui sont très importantes pour les hommes les plus âgés de 48 à 57 ans, on passe de 8 % des cadres supérieurs, professions intellectuelles, qui ont une santé perçue médiocre ou mauvaise, à 31 % chez les ouvriers. En fait, la différence est à peu près de même nature pour les femmes. Donc, fortes inégalités sociales de santé. Si on regarde ce tableau uniquement chez les actifs occupés, on a un amoindrissement de la différence, puisque justement le 31 % des hommes ouvriers plus âgés ou de femmes ouvrières plus âgées est bien moindre, parce que les effets de sélection ont fait partir à la fois les professions les plus difficiles (employés et ouvriers) et les malades. Donc, c'est vrai que, si on veut raisonner à effet réel en population, il faut vraiment tenir compte de ces effets de sélection et de ces sorties de l'observation, si on se limite à ceux qui sont actifs occupés.

Profession et santé						
	Hommes			Femmes		
	% santé perçue: médiocre ou mauvaise					
	28-37	38-47	48-57	28-37	38-47	48-57
Agr, art, comm.	9	14	17	3	4	21
Cadres sup	2	4	8	3	2	8
Prof. Interm.	8	5	13	3	7	14
Employé-es	13	13	23	6	14	27
Ouvrier-es	10	12	31	4	12	29

→ Fortes inégalités de santé
Actifs et inactifs

En ce qui concerne la pénibilité du travail : là, il n'y a pas la santé, on tient compte de la pénibilité du travail chez les actifs occupés. Dans la première partie supérieure du tableau, c'est toutes professions confondues. On a 38 % des hommes, de 28 à 37 ans, qui se retrouvent avec un indice de pénibilité moyen, et 7 % avec un indice de pénibilité fort. De 48 à 57 ans, 43 % de pénibilité moyenne, et 6 % de pénibilité forte. Pour les femmes, 38 % à 6 % chez les jeunes, 43 à 7 % chez les plus âgées. Évidemment, parler de ça à toutes professions confondues c'est un peu compliqué. Mais on voit dans la partie inférieure du tableau, en distinguant les cadres supérieurs, professions intellectuelles d'un côté et les ouvriers et ouvrières de l'autre, que le pourcentage de pénibilité forte est évidemment très différent entre les deux groupes. Et que, chez les hommes, il n'évolue pas chez les actifs occupés. En revanche, les femmes ouvrières ont tendance à décrire plus souvent des pénibilités fortes, quand elles sont plus âgées, 48 à 57 ans, 18 % ont une pénibilité forte du travail, contre 10 % chez les femmes de 28 à 37 ans.

Alors, comment la pénibilité du travail est-elle associée à l'état de santé ? Donc, sous forme *d'odds-ratios* ajustés toujours sur la vie en couple et le nombre d'enfants, de santé perçue médiocre ou mauvaise, par tranche d'âge et en fonction de la pénibilité faible, moyenne ou forte chez les actifs occupés ; les hommes dans la partie supérieure du tableau, les femmes dans la partie inférieure. On voit que, pour les trois tranches d'âge, la pénibilité est très liée à la santé perçue.

Pénibilité du travail						
Actifs occupés	Hommes			Femmes		
	28-37	38-47	48-57	28-37	38-47	48-57
Pénibilité						
- faible						
- moyenne	38	42	43	38	44	43
- forte	7	7	6	6	6	5
	% de pénibilité forte					
Cadres sup.	2	2	3	2	1	4
Ouvrier-es	10	10	10	10	15	18

☞ La pénibilité : plus difficile pour les femmes les plus âgées, surtout les ouvrières

Pénibilité du travail et santé			
Actifs occupés	ORaj* de santé perçue : médiocre ou mauvaise		
	Hommes		
	28-37	38-47	48-57
Pénibilité			
faible	1	1	1
moyenne	1.16 (0.6-2.2)	1.87 (1.0-3.4)	2.01 (1.2-3.3)
forte	2.68 (1.1-6.8)	3.36 (1.4-8.1)	5.42 (2.4-12.2)
	Femmes		
faible	1	1	1
moyenne	2.21 (1.1-4.5)	1.67 (1.0-2.9)	1.52 (1.0-2.3)
forte	1.76 (0.5-6.2)	3.49 (1.4-8.4)	2.03 (0.9-4.7)

* ajustés sur vie en couple et nombre d'enfants

La fréquence de santé perçue est plus élevée quand la pénibilité est forte. Si, l'on met à 1 l'*odds-ratio* de santé perçue médiocre ou mauvaise chez les hommes de 28 à 37 ans, qui ont une pénibilité faible, il est à 2,68, c'est-à-dire à peu près 2,68 fois plus souvent une santé perçue comme médiocre ou mauvaise, quand la pénibilité du travail est forte.

Ce qui m'a paru intéressant dans ce tableau c'est de montrer, en particulier, chez les hommes, que le lien entre la santé perçue et la pénibilité du travail est plus important chez les hommes les plus âgés entre 48 et 57 ans, où on arrive à un *odds-ratio* de 2 pour une pénibilité moyenne significativement supérieure à 1, et 5,42 pour une pénibilité forte, alors qu'on était à 2,68 pour une pénibilité forte chez les plus jeunes. Pour les femmes, le résultat est un petit peu moins net. Finalement, le lien le plus fort entre la santé perçue et la pénibilité du travail se retrouverait plutôt dans la tranche d'âge intermédiaire de 38 ans à 47 ans.

On a le même type de résultats avec les limitations dues à la santé. Et quelque chose qui est un peu moins net que ce qu'on avait avec la santé perçue. Et si, pour toutes les tranches d'âge, les limitations dues à la santé apparaissent liées à la pénibilité du travail, on n'a pas cette évolution avec l'âge aussi nette qu'on avait avec la santé perçue.

Age et santé selon la pénibilité du travail			
ORaj* de santé perçue : médiocre ou mauvaise			
Pénibilité	Hommes		
	faible	moyenne	forte
Age			
28-37	1	1	1
38-47	1.28 (0.7-2.2)	1.22 (0.7-2.0)	0.89 (0.3-2.7)
48-57	2.41 (1.4-4.1)	2.48 (1.6-4.0)	3.14 (1.1-8.7)
	Femmes		
28-37	1	1	1
38-47	1.65 (1.0-2.6)	1.37 (0.9-2.1)	1.58 (0.5-4.8)
48-57	3.14 (2.0-4.9)	2.74 (1.8-4.2)	4.69 (1.8-12.5)

* ajustés sur vie en couple et nombre d'enfants
Actifs et inactifs

Un point important, c'est de reprendre ces résultats sur les liens entre santé et pénibilité du travail, mais en montrant comment la santé est liée à l'âge à pénibilité constante. Je présente les résultats dans l'autre sens, et c'est volontaire. Si l'on prend les hommes qui ont décrit une pénibilité faible du travail, on a un lien entre la santé perçue et l'âge. Donc là, c'est le lien avec l'âge, qui est de 2,41,

pour les hommes qui ont décrit une pénibilité de leur travail comme faible, donc de 1 à 2,41. Et lorsque la pénibilité est forte, on passe de 1 à 3,14 pour les plus âgés. Pour les femmes, on passe de 1 à 3,14 pour la pénibilité faible et de 1 à 4,69 pour la pénibilité forte. Donc, si on va un peu vite, dans l'interprétation de ces résultats, c'est de dire que le vieillissement est accéléré par la pénibilité du travail et que la détérioration de l'état de santé avec l'âge apparaît plus importante pour les hommes ou les femmes qui sont exposés à une pénibilité forte du travail que chez ceux qui ont une pénibilité modérée ou faible.

Impact des sélections par les sorties d'emploi			
ORaj* de santé perçue : médiocre ou mauvaise			
Pénibilité	faible	Hommes	
		moyenne	forte
Age	<i>Actifs et inactifs</i>		
48-57	2.41 (1.4-4.1)	2.48 (1.6-4.0)	3.14 (1.1-8.7)
	<i>Seulement actifs</i>		
48-57	1.41 (0.8-2.6)	2.20 (1.2-3.8)	2.51 (0.8-7.9)
	Femmes		
Age	<i>Actifs et inactifs</i>		
48-57	3.14 (2.0-4.9)	2.74 (1.8-4.2)	4.69 (1.8-12.5)
	<i>Seulement actifs</i>		
48-57	3.12 (1.6-5.9)	2.27 (1.3-3.9)	4.53 (1.0-21.3)

Pour reprendre cette importance des effets de sélection, volontairement, j'ai pris l'ensemble des actifs et des inactifs, c'est-à-dire que certains des hommes ou des femmes sont sortis de l'emploi. Et dans les résultats qu'on obtient, l'impact de la sortie de l'emploi est très important. Sur la première période, volontairement, les résultats que j'ai repris mêlent actifs et inactifs, pour les hommes une pénibilité forte donne des *odds-ratios* de santé perçue médiocre ou mauvaise : 2.41, 2.48, 3.14. Si je m'intéresse seulement aux actifs, j'ai un risque qui est chaque fois amoindri, particulièrement pour la pénibilité forte, au lieu de 3.14, j'ai 2.51. Et, si je suis obsessionnelle du test statistique, je peux même dire que le 2.51 n'est pas significatif, alors que le 3.14, oui. Et pour les femmes, j'ai un résultat un peu comparable, même si la différence est moins importante, on voit bien que si on s'intéresse uniquement aux actifs occupés, on gomme une partie du phénomène que généralement on cherche à étudier, qui est le lien entre les conditions de travail et la santé ; donc, il est très important d'avoir à l'esprit et de prendre en compte autant qu'on peut ces effets de sélection par les sorties d'emploi, effets de sélection qui sont, généralement, très liés à l'état de santé.

Pour conclure, je vais souligner les principaux points. Dire que santé et emploi sont étroitement liés, dans les deux sens, c'est-à-dire que la santé influence les entrées et les sorties d'emploi. L'emploi lui-même est lié à la santé – ce que je n'ai pas développé du tout. On ne le dit généralement pas et je trouve que c'est important : c'est que l'emploi ou le travail peuvent être aussi producteurs de bonne santé. Un travail qui est réalisé dans de bonnes conditions est souvent créateur, source d'épanouissement des personnes. Il est souvent producteur d'un réseau social, d'un réseau d'intégration, d'informations – toutes choses qui favorisent la santé. Cette dimension, elle est souvent peu évoquée mais elle est importante. Santé et emploi sont étroitement liés. La pénibilité du travail exercé est liée à la santé pour les hommes et pour les femmes. On a l'impression que la pénibilité du travail amplifie le vieillissement.

Et, j'ai appelé le vieillissement, finalement : la dégradation de l'état de santé liée à l'âge. Ce sont des relations difficiles à saisir, généralement sous-estimées dans les études par les effets importants de sélection. Corollaire à cela, de très fortes inégalités de santé sont observées, plutôt accrues avec l'âge, et l'inégalité de santé à laquelle la difficulté du travail contribue. Je pense qu'il y a un rappro-

chement de la situation des femmes et des hommes, c'est-à-dire qu'une enquête comparable à celle-là, réalisée il y a trente ou quarante ans, aurait donné sûrement des résultats très différents. Néanmoins, on l'a dit ce matin et on voit quand même dans cette enquête, le rapport à l'emploi des femmes et des hommes est encore différent. Et on a l'impression que la dégradation de la santé perçue avec l'âge est plutôt, un peu plus forte, pour les femmes que pour les hommes. Je vous remercie pour votre attention.

Débat avec la salle

Maudy Piot (psychothérapeute, milieu hospitalier) : Il y a une question qui me turlupine, qui n'est peut-être pas du tout adéquate. Mais, est-ce que, dans ces enquêtes, on tient compte du paramètre : travail de la femme lorsqu'elle rentre à la maison ? Parce que je me dis quand même, que lorsque l'on dit : que la femme est plus fatigable... Si l'on imagine que, lorsqu'elle rentre d'une journée de travail, elle va s'occuper des enfants, elle va faire les courses, elle doit faire le ménage, le repassage, etc., et que l'homme s'assoit dans son fauteuil pour lire son journal, il est déjà en train, entre guillemets, « de se refaire sa santé » pour le lendemain avec la reprise du travail. J'aurais voulu savoir si, dans toutes ces études, il y a ce paramètre-là. Parce que le travail n'est pas que chez l'employeur, si je puis dire. Et on peut dire qu'effectivement la femme a sûrement une plus grande fatigabilité si, en rentrant chez elle, elle a une multitude de choses à faire, et que l'on connaît bien. Et que, si l'homme, lui, se met devant la télé ou se repose. Est-ce que, dans vos paramètres de travail, il y a aussi ce paramètre-là ? Parce que, si on rentre du boulot et qu'on se repose, on se fatigue moins que si on fait une deuxième journée de travail. Je souhaite savoir si ce paramètre-là a été pris en compte ?

Marie-Josèphe Saurel : Vous avez raison. Dans l'enquête, il y avait des questions sur les tâches ménagères, et sur la part des hommes et des femmes à les accomplir. Moi, je n'en n'ai pas tenu compte, donc votre remarque est tout à fait juste. En ce qui me concerne, j'ai juste tenu compte du nombre d'enfants pour au moins les deux premières tranches d'âge, une mesure indirecte de la charge de travail qu'il peut y avoir à la maison. Cela étant, je n'ai pas dit que les femmes étaient plus fatigables. Je n'ai pas dit cela. Mais l'impression que l'on a, c'est que la détérioration de l'état de santé est un peu plus importante avec l'âge pour les femmes que pour les hommes.

Catherine Cavalin (Drees) : À propos des questions sur les tâches ménagères. C'est vrai qu'on avait de grosses ambitions dans cette enquête en particulier, à ce niveau-là, pensant que c'était effectivement, comme vous l'avez dit, un paramètre à ne pas oublier pour beaucoup de raisons, mais par rapport à plein de sujets, notamment les violences, etc. Il y avait eu pas mal d'attentes. L'entretien était déjà très long, donc on a beaucoup allégé, et on a été obligé de raccourcir le projet de départ. Mais il y a des enquêtes peut-être plus intéressantes par rapport au propos que vous venez de tenir sur ces variables-là, sur le partage des tâches, et ce qui peut expliquer la fatigabilité, sur la récupération masculine plus rapide, etc. : l'enquête ERFI, dont Emmanuelle a parlé ce matin sur les relations familiales et/ou intergénérationnelles. Une enquête de la Drees aussi autour du congé de paternité et autour de la naissance et en particulier à propos d'évènements familiaux tels que la naissance de l'enfant, la manière dont le partage des tâches se fait. Alors dans l'enquête, de mémoire, concernant la naissance des enfants il n'y a pas énormément de choses, autour de l'emploi oui, autour des projets d'activité oui, mais pas tellement sur la santé. Par contre, ERFI, l'enquête Ined/Drees, offre pas mal de choses et sur la santé et sur la question que vous soulevez sur le partage des tâches, et aussi sur l'emploi. Ensuite, la « source idéale », c'est l'enquête : *Emploi du temps*, dont les résultats sont pour bientôt, qui permet, là, non pas sur du déclaratif, où les personnes disent : « *Je fais* ». Alors, comme on l'a dit ce matin, en fonction de : « je fais le ménage, ou c'est ma femme qui s'en charge », selon que la femme est là ou pas les déclarations sont sensiblement différentes. Mais, plutôt, une enquête, dans laquelle où c'est, certes, déclaratif, mais la personne remplit un carnet d'emploi du temps, au fur et à mesure d'une semaine de référence, pendant laquelle elle dit, par petites tranches de deux minutes, si, effectivement, elle a fait le ménage, repassé ou lu un journal ou bu un café.

Florence Chappert (réseau Anact-Aract) : Par rapport à votre tout premier transparent, sur l'espérance de vie, j'avais cru lire sur internet que, pour la première fois cette année, l'espérance de vie des femmes a reculé de 0,1 an, tandis que celle des hommes a continué à progresser de 0,1 an également. Est-ce que c'est un mouvement qui, d'après vous, va continuer à se développer dans ce

sens, et quelles en sont les causes ? On parle de l'alcool et de la cigarette. Est-ce que le travail y est pour quelque chose ? Et est-ce que ce phénomène va s'amplifier ?

Marie-Josèphe Saurel : Oui, vous avez raison. Pour la première fois, l'espérance de vie des femmes n'a pas augmenté, et a même très légèrement reculé au niveau de la décimale. Est-ce que cela va se poursuivre ou pas ? Je ne sais pas, c'est très difficile à dire, mais j'aurais tendance à dire que « oui ». Et la cause principale qui me vient à l'esprit, c'est en effet les comportements vis-à-vis du tabac, et avec des effets d'inertie. Donc, on ne peut pas trop intervenir, puisque ce sont des comportements par rapport au tabac d'il y a vingt ans, à peu près, qui se traduisent maintenant en mortalité. Ça avait été évoqué ce matin par Anne-Françoise, et elle avait la gentillesse de citer le livre *Santé des femmes*, où il y a un chapitre sur les cancers, où les auteurs avaient justement mis l'accent assez fortement sur les effets un peu décalés dans le temps qu'aurait ce rapprochement du comportement vis-à-vis du tabac des femmes à celui des hommes. Je ne suis pas du tout capable de dire que le travail joue un rôle dans cette évolution. Je n'ai pas perçu cela. En même temps, je n'ai pas assez d'éléments pour dire oui ou pour dire non. Voilà ce que je peux dire. Ça reste quand même... même en 2008, l'espérance de vie des femmes en France était la meilleure après celle du Japon, en tout cas meilleure que celle de tous les autres pays européens. On est dans un système où la mortalité des femmes était très bonne jusque-là.

Marie-France Cristofari : Moi, je voudrais revenir sur la liste des pénibilités et sur la conclusion que tu as faite sur le fait que la pénibilité accroît l'effet de détérioration de la santé avec l'âge. Je voudrais savoir si on est en droit, à présent, de penser ça complètement, étant donné que l'on est dans une enquête transversale, et donc n'y aurait-il pas un effet inverse de déclaration de pénibilité de gens dont la santé s'est détériorée précédemment, c'est-à-dire, qu'il y a un constat d'une plus grande « insupportabilité » du travail en vieillissant... ?

Marie-Josèphe Saurel : Oui, tu as raison, j'ai sans doute été trop rapide. Oui, c'est une enquête transversale, et c'est vrai que maintenant on dispose d'enquêtes longitudinales à partir desquelles il faut absolument regarder ça... Évidemment les enquêtes longitudinales, ce n'est pas moi, épidémiologiste, qui vais dire le contraire, ce sont des meilleurs protocoles pour regarder ces aspects dynamiques. En même temps, avec quand même un problème que si on regarde aujourd'hui la situation des gens de 60 ans, on va parler de leur situation quand ils avaient 30 ans, qui était des régimes d'emploi, des régimes de santé d'il y a trente ans, donc qui ne sont plus ceux de maintenant. En fait, c'est toujours compliqué ; je crois qu'il faut à la fois du longitudinal et du transversal pour documenter la situation des jeunes aujourd'hui pour comparer la situation des gens âgés aujourd'hui. Alors, c'est vrai que j'avais sous la main cette enquête transversale, et c'est ce que j'ai pris, je suis d'accord avec toi, je n'ai pas été très prudente et j'ai commenté un peu vite. C'est vrai qu'il peut y avoir ce qu'on appelle des biais de déclaration, c'est-à-dire que, parce qu'on est en mauvaise santé, on a un jugement plus péjoratif sur la pénibilité de son travail. C'est vrai, j'ai dit ça, parce que ces chiffres m'ont quand même assez frappée... Voir que l'évolution de la mauvaise santé avec l'âge était plus nette chez ceux qui se retrouvaient – qu'ils soient actifs maintenant ou qu'ils aient été actifs - avec un indice de pénibilité fort ou avec un indice de pénibilité faible –. Et je suis d'accord, il est important de nuancer le propos.

Serge Volkoff : J'ai deux questions. L'une, c'est sur le décalage, qu'on a le sentiment d'avoir par rapport au point général que tu as énoncé au début de ton exposé où, globalement, il y a une plus mauvaise santé perçue chez les femmes que chez les hommes. Dans des tableaux que tu montres, une fois que tu avais découpé en tranches d'âge et en catégories sociales – on ne voyait pas cela. Je voulais savoir quelle était ta réaction en constatant cela. Est-ce que, toi aussi, tu as été surprise par ce que tu as constaté ? Est-ce que tu as des éléments d'interprétation sur l'écart qu'il peut y avoir entre ces résultats-là et cette réflexion très générale que tu as donnée en général d'une plus mauvaise santé perçue chez les femmes ? C'est une première chose.

La deuxième est sur le sujet de la discontinuité. Il y a un tableau que tu as commenté, et ton commentaire était tout à fait intéressant, mais les chiffres qui étaient à ce moment-là à l'écran n'étaient

pas directement ceux que tu commentais, puisque tu disais qu'il y a un lien discontinuité/santé. En fait, au moment où tu montrais ces résultats-là, on voyait les différentiels de santé hommes/femmes, actifs/inactifs, ce qui n'est pas forcément en soi de cerner le problème de discontinuité. Donc, ma question est : est-ce qu'on arrive à démontrer que les liens discontinuité/santé ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes ?

Marie-Josèphe Saurel : Alors, sur la première question, c'est vrai que, dans cette enquête, il y a plutôt moins de différences sur la santé entre les hommes et les femmes que dans d'autres enquêtes. En même temps, je vous ai présenté un premier tableau où je vous montrais que sur tout l'éventail d'âge de 18 à 75 ans par classe décennale, à tous les âges on a quand même des différences. Par exemple, le pourcentage de santé perçue médiocre ou mauvaise chez les 18-27 ans, c'est de 2 % pour les hommes, 5 % pour les femmes, et on a une différence absolument tout le temps avec les plus âgés : 30 % chez les hommes, 37 % chez les femmes. Alors, quand on descend au niveau de petits groupes on a parfois des choses différentes. Je dirais globalement la tendance est la même, mais, plutôt, moins importante que dans d'autres enquêtes. Avec ces données-là, je ne peux pas dire que la discontinuité est plus liée à la santé chez les hommes que chez les femmes. Ce qui apparaît clairement, c'est que les autres inactifs, pour les trois groupes d'âge, sont en plus mauvaise santé perçue que les actifs occupés, et c'est beaucoup plus net chez les hommes que chez les femmes. Ce que je disais, c'est qu'il y a d'autres raisons pour les femmes d'être inactives que la mauvaise santé. Être inactif à un moment donné, ce n'est pas forcément de la discontinuité. La variable que nous avons, qui était d'avoir eu une interruption dans sa vie professionnelle, parmi les actifs occupés, elle est liée à l'état de santé à tous les âges et pour les deux sexes dans des proportions qui sont très voisines, avec un écart qui est très voisin.

Alors, pour la deuxième question de Serge, on a pour tous les âges et pour les deux sexes une santé perçue médiocre ou mauvaise plutôt plus fréquente pour les gens qui ont eu une interruption d'activité. Mais l'amplitude est un peu variable selon les tranches d'âge, elle est peut-être un peu plus prononcée chez les hommes où on a un doublement du risque pour les 38-47 ans et pour les 48-57 ans, alors que c'est moins que doublé chez les femmes. C'est plus net chez les hommes.

Hamid Ouacel (master2 Cnam) : D'après l'exposé qui est très statistique, cela me fait rappeler un anti-quantitatif qui n'aimait pas trop les chiffres, qui disait que : « les statistiques, c'est comme une femme en bikini, elles montrent tout mais elles cachent l'essentiel ». C'est pour l'essentiel que je réagis... Par rapport aux indices de développement humain, est-ce que par exemple la notion de bonheur est mesurée comme indicateur de bonne santé ? Par exemple, est-ce que les Suédois mesurent comme indicateur de bonne santé le nombre de dents qui apparaît avec le sourire comme indicateur de bonheur ? Parce que tout l'outillage statistique est un peu dépassé par rapport à ce calcul de mesure. Est-ce que la notion de « bonheur » dans ce type d'enquête ne peut pas être un élément explicatif de telle tendance, et ajouté à toute la fonction d'autres facteurs explicatifs ?

Marie-Josèphe Saurel : Alors, je ne crois pas qu'il y ait une mesure du bonheur dans l'enquête EVS. Catherine, peux-tu confirmer ou infirmer ? Je n'ai peut-être pas tout le questionnaire en tête. Sans parler du bonheur, il y a la question de mesurer la bonne santé, ce que je disais un peu en conclusion. C'est notamment lié à l'emploi et au travail, c'est vrai qu'on raisonne toujours en négatif en parlant de pourcentage de gens malades, pour aller vite, et que ça mériterait de temps en temps de s'y prendre autrement. Mais je ne peux pas répondre plus que ça à votre question.

Catherine Cavalin : Il n'y a pas de questions sur le bonheur, pas exactement. Mais l'enquête s'appelle *Événements de vie et santé*, et c'est d'abord « violence et santé ». Elle a été insérée dans un projet plus large, sur un ensemble d'événements difficiles autres que la violence à proprement parler, bien que l'ensemble des événements difficiles commentés, dans cette enquête, sont des événements violents d'une façon ou d'une autre. Mais des événements difficiles tels que avoir subi des décès dans la famille ou des proches à différents âges de leur vie, avoir connu des situations de violence entre les parents, entre les personnes qui vous ont élevé, des situations d'alcoolisme ou un usage de drogue dans la famille ou ce genre de choses, etc. Et puis, une question qui est peut-être un

peu plus proche de ce que vous pensiez quand vous parliez du bonheur, qui est une question sur les graves carences affectives vécues, et qui s'avère à l'exploitation... C'était une question très discutée – il y a eu des pour et des contre, et tout un tas d'arguments qui permettaient peut-être de douter du pouvoir qu'elle pouvait avoir à l'interpréter – et finalement qui est assez utile pour participer à l'analyse du contexte, puisque l'ensemble des autres événements de vie autres que violents a été inclus dans cette enquête, pour avoir des éléments de contexte qui permettent de comprendre les relations entre violence et santé, et qui ne sont pas des relations causales simples. Et du coup, la question à laquelle je pense, c'est : « au cours de votre vie, avez-vous eu une ou des périodes pendant laquelle/lesquelles vous avez gravement manqué d'affection ? ». Et on se rend compte qu'il y a un peu moins du quart des personnes, quand on a imaginé de poser cette question, beaucoup des personnes impliquées dans l'enquête disaient : « tout le monde, normalement, manque d'affection à un moment ou à un autre ». Ce n'est pas vrai. Il y a 22 % des 18-75 ans, d'après cette enquête-là, qui en ont. Et ensuite, quand on regarde les liens qu'il peut y avoir dans les réponses à cette question avec la violence et la santé, alors là on a des choses extrêmement liées qui apparaissent avec un contexte affectif extrêmement chargé et, d'autres éléments de vie très difficiles pour ceux qui ont des événements violents et des événements de santé, et des états de santé mauvais, de santé mentale surtout.

Anne-Marie Boulet (journaliste, *Viva ! Magazine*) : J'avais une petite remarque à faire, déjà, un peu lointaine par rapport à l'espérance de vie des femmes – ce que disait Catherine Cavalin, effectivement, elle reculait un petit peu ces dernières années et qui posait la question de savoir à quoi c'était dû – et est-ce que c'est simplement une question de comportement individuel sur le tabac et sur l'alcool. Alors, je voudrais rappeler, peut-être sans nier cet effet-là qui est certain, rappeler que les accidents professionnels et les maladies professionnelles sont en augmentation plus importante ces dernières années, notamment cette dernière année chez les femmes que chez les hommes. Je pense que c'est un élément quand même qui peut faire reculer...

Serge Volkoff : Non, non, honnêtement non, c'est une augmentation considérable des TMS (troubles musculo-squelettiques) qui sont très invalidants, très douloureux, mais pas prédictive ou modificative de l'espérance de vie. Numériquement, la maladie professionnelle n'est pas du tout un bon indicateur de l'espérance de vie, ni pour la différence entre sexes, ni pour rien. Certainement prédictive d'une différence de qualité de vie, d'incapacités, etc., mais en termes d'espérance de vie, je ne pense pas. Ce n'est pas cette augmentation des TMS qui expliquerait le relatif recul de l'espérance de vie des femmes. La pénibilité du travail, peut-être, mais c'est autre chose. Mais les maladies professionnelles reconnues ne sont pas les bons indicateurs pour ça.

Emmanuelle Cambois (Ined) : Juste pour le recul récent de l'espérance de vie des femmes, je n'ai pas regardé en détail à quels âges ce recul a été observé... Je ne voudrais pas dire de bêtises, mais ce que j'ai entendu dans des courtes discussions que j'ai eu sur le sujet, c'est que c'était un effet d'une vague de froid, un peu plus violente, il me semble, au moment où les indicateurs ont été calculés, et peut-être il ne faut pas trop préjuger de l'impact du tableau de l'étude de vie, mais c'est peut-être aussi l'effet de la canicule. L'effet qu'elle a eu sur le calcul général de l'espérance de vie. Il faut peut-être aussi ne pas omettre l'effet d'un impact très saisonnier, qui toucherait fortement les âges très élevés, et ce sont les âges très élevés où se produisent de nombreux décès. Sans nier non plus l'impact du tabac, des conditions de travail ou tout autre facteur prédictif de la mortalité, il y a peut-être un effet ponctuel – enfin, ponctuel, on n'en sait rien – mais du moins lié à ce qui se passe aux grands âges, et peut-être à un hiver plus difficile que dans les années précédentes.

Gérard Cornet : Oui, sur cette question, on s'interroge quand même sur la diminution des facteurs génétiques de protection qui affecterait la femme, compte tenu de ses habitudes de vie, de son alimentation ou autre, mais là encore nous ne sommes pas sûrs.

Je voudrais revenir sur les indicateurs de l'enquête et leur valeur prédictive pour la personne de rester dans l'emploi, par rapport à la pénibilité et à la capacité de la personne. Je me souviens d'une discussion que j'avais eue à propos du *Work Ability Index*, dont Serge Volkoff contestait, d'ailleurs,

la valeur scientifique, puisque les réponses variaient d'une enquête à l'autre. Il y avait une question déclarative, comme c'est dans l'enquête : « Est-ce que vous pourrez tenir dans le même type d'emploi d'ici deux ou trois ans ? ». Et deuxième chose, il y avait dans ces études un lien avec une pathologie médicalement déclarée, que je ne trouve pas dans votre étude

Marie-Josèphe Saurel : Dans cette enquête, il n'y avait pas de questions sur : est-ce que vous vous voyez dans le même emploi d'ici deux ans ? Il n'y avait pas de questions sur les projections dans l'avenir. Par contre, on avait beaucoup plus d'indicateurs d'état de santé. Il y avait, notamment, une liste très grande autour des maladies chroniques, des maladies invalidantes avec le type de maladies chroniques. Je ne suis pas du tout allée voir cela en détail, que vraisemblablement tous les états de santé ou tous les états de maladies n'ont pas du tout le même effet sur l'emploi, les uns, les autres. Cela est sûr, là, je suis restée très globale dans ma description. Enfin, il y avait une maladie chronique, et, éventuellement, des choses sur les séquelles d'accident. Il y avait d'autres informations sur l'état de santé que je n'ai pas prises en compte dans l'enquête. Ce qu'il faut savoir, là, dans cette enquête, c'est que c'est tout déclaratif par l'enquêté.

Anne-Françoise Molinié : J'avais une question dans la mesure où tu prends le registre important de l'interprétation de la sélection, et de la sélection en lien avec l'emploi. Il me semble qu'il faut l'introduire aussi dans les hypothèses, parce que je pense que tu n'as pas les éléments pour le montrer, sur d'autres points. Notamment, tout ce qui est, par exemple, la répartition par sexe et par âge, je pense que là aussi il y a des phénomènes de sélection qui ne sont pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Par exemple, être encore ouvrier entre 48-57 ans pour les hommes, ce n'est pas la même chose qu'être encore ouvrière pour les femmes à 48 ans-57 ans. J'avais regardé dans les résultats de l'enquête ESTEV, les hommes avaient plus de possibilités de sortir de la catégorie ouvrière que les femmes. Donc, là, il y a probablement aussi des registres d'interprétations que tu n'as pas là. Bien sûr, tu ne peux pas le montrer, mais ce n'est pas la même chose. L'histoire des hommes, par exemple, employés, – je faisais un petit clin d'œil tout à l'heure à Emmanuelle –, on trouve toujours des choses sur les hommes qui sont employés, qui restent employés, notamment les employés administratifs, et qui ont des problèmes de santé plus importants, parce que ce n'est pas n'importe qui. Et puis c'est, aussi, des catégories d'emplois, qui sont finalement assez proches de l'emploi ouvrier peu qualifié, ceux qui restent employés tout au long de leur vie. Il y a ce registre-là, pour lire aussi les CS (catégories socioprofessionnelles) en fonction de l'âge dans un registre de sélection différent pour les hommes et les femmes.

La même question sur la pénibilité. Alors, déjà, la pénibilité, je pense que de ce point de vue-là, les différentes composantes que tu as mises dans ton indicateur n'ont peut-être pas toutes les mêmes effets sélectifs selon le genre. Je pense par exemple aux problèmes d'horaires. On sait que travailler en horaires décalés, en équipes alternantes... Toi, tu saisis la pénibilité soit au moment de l'enquête, soit du dernier emploi ; donc il peut y avoir des gens qui ont été en horaires alternés et, qui, au moment où tu les interrogues, parce qu'ils ont 50 ans, en sont sortis, surtout si ce sont des hommes. Et si ce sont des femmes, surtout si elles étaient en milieu hospitalier, elles ont moins de chances d'en être sorties. Donc, là, aussi, il y a probablement un registre pénibilité/âge dans ces liens avec la santé, qui peut se lire dans ces termes de sélection. Tu ne peux pas le faire, mais je pense que, dans la lecture du tableau, il faut peut-être introduire ces hypothèses-là.

Marie-Josèphe Saurel : Je suis tout à fait d'accord avec toi. Je l'ai dit tout à l'heure, mais peut-être trop vite. Là, effectivement, cette répartition des professions dans les trois groupes d'âge, chez les actifs occupés, j'ai dit qu'on voit moins d'ouvriers chez les hommes plus âgés que chez les plus jeunes. Mais, en fait, ils sont plus souvent partis – c'est ce que j'ai montré après –, et c'est vrai que, si l'on prend ce même tableau mais chez l'ensemble actifs occupés ou plus actifs, le pourcentage d'ouvriers reste à 36 % aux trois âges. Donc, c'est tout à fait clair qu'on peut appeler ça une sélection, on peut le dire autrement... mais il y a des sorties différentielles en fonction de la catégorie socioprofessionnelle. Là, je suis tout à fait d'accord.

J'ai un peu regardé avec « pénibilité », parce que les questionnaires étaient passés de la même façon. Pour la profession, c'était : « l'emploi occupé actuellement » ou le « dernier emploi occupé », et les questions sur : « les sources de fatigue au travail », c'était pareil. Curieusement, les effets de sélection en fonction de la pénibilité sont beaucoup moins nets qu'en fonction de la catégorie sociale. Nous n'avons pas de façon très claire moins d'actifs chez ceux qui un jour ont eu un travail classé : pénibilité forte, que pénibilité faible. C'est beaucoup plus net avec la profession.

Emmanuelle Cambois : C'est aussi une clé d'interprétation de l'indicateur que tu as utilisé de limitation de l'activité, qui est un indicateur maintenant utilisé dans de nombreuses enquêtes et, aussi, au niveau européen. C'est un indicateur intéressant, puisqu'on a des données de cadrage selon les échantillons qu'on étudie dans différents supports. Et on voyait, par exemple, moins de différences entre hommes et femmes vis-à-vis de cet indicateur que pour la santé perçue ou que pour d'autres indicateurs de santé qu'on connaît. Et je voulais, justement, introduire une clé de lecture de cet indicateur, puisque dans d'autres enquêtes on montre que la propension à déclarer : être limité dans ses activités pour des raisons de santé, est quand même assez liée à une reconnaissance administrative du handicap ou d'invalidité du travail. Donc, j'avais vu cela sur les résultats de l'enquête *Santé*, et l'Irdes l'a montré avec des comparaisons européennes et des systèmes de tests de ce que contiennent ces indicateurs. Ils montraient qu'effectivement c'est un indicateur souvent déclaré par les hommes et assez lié à l'inactivité professionnelle des hommes. Pour eux, il y aurait sur cet indicateur-là, une déclaration liée à l'inactivité qui peut, peut-être, t'aider à interpréter certains des résultats que tu trouves dans cette enquête.

Corinne Gaudart : Vous avez évoqué rapidement les liens entre emploi et accomplissement de soi ou construction de sa santé. Est-ce que vous pouvez nous en dire plus sur les caractéristiques de ces emplois ou les caractéristiques qui sont liées à ces rapprochements de : emploi et accomplissement de soi ?

Marie-Josèphe Saurel : Non, je ne peux pas en dire plus, et je n'ai pas de référence à vous citer. C'est tellement constant, dans les publications, de voir que les gens qui travaillent sont en bien meilleure santé que ceux qui ne travaillent pas. Il y a toute une série d'interprétations de cette différence, je trouve, que celle-là n'est pas souvent citée et qu'elle est pourtant au niveau du sens commun, assez pertinente. Mais peut-être dans la salle certains connaissent des travaux qui supportent cela davantage. Moi, je ne peux vous en dire plus.

Serge Volkoff : Moi, je veux bien réagir à la fois à la question de Corinne et à la question de notre collègue du Master RHS sur le bonheur.

D'un point de vue méthodologique : je ne crois pas que les statistiques s'occupent bien de pénibilité physique dure, bien carrée, et que seul le qualitatif s'occupe bien du bonheur et de la souffrance. Je pense que ni l'une ni l'autre de ces deux propositions ne sont exactes. Pour vraiment travailler des questions de pénibilité physique, même extrêmement carrées, même dans le champ des expositions professionnelles ou toxiques, etc., on a besoin de recherches quali. On ne peut pas s'en remettre complètement aux statistiques. Et, les questions de bonheur et de malheur au travail, dans une mesure limitée, modeste, sans confier aux chiffres plus d'autorité de preuve que ce qu'ils sont capables de porter, peuvent donner lieu à des investigations quantitatives. Là, je rebondis sur la question de Corinne, en disant que si on adopte une image d'épanouissement de soi avec une vision de la santé un peu... Voilà, ce sont les orientations proposées par Canguilhem, et autres, sur l'Être normatif et construire sa propre trajectoire, etc. Il y a, oui, dans un certain nombre d'outils stat. un constat différentiel hommes/femmes – que commençait à évoquer Anne-Françoise tout à l'heure en parlant des travaux que l'on a faits sur ESTEV – et qui serait déjà le suivant : pour un homme, il y a plus de trajectoires professionnelles promotionnelles. D'ailleurs, Marie-Josèphe, c'est ce que l'un de tes tableaux montrait, plus ou moins, si on lisait bien, il me semble qu'on voit, clairement, augmenter la proportion de cadres supérieurs avec l'âge chez les hommes, mais pas chez les femmes.

Et, en plus, les hommes ont davantage que les femmes la possibilité d'échapper à un certain nombre de contraintes et de pénibilité sans pour autant changer d'emploi et de métier. Alors que, dans ESTEV, en tout cas, on a constaté que les femmes, pour passer de « être exposée » à « l'avoir été

mais de ne plus l'être », devaient changer de métier fortement, devaient changer de profession. Il y aurait comme une possibilité de construire des parcours plus progressifs, mieux maîtrisés, quand même plus protecteurs pour la santé au fil de l'âge, chez les hommes que chez les femmes. Chez la femme, il y a une dimension comme d'assujettissement que l'on trouve déjà dans les situations de travail elles-mêmes, que l'on retrouve dans les difficultés – on ne va pas généraliser – plus grandes à maîtriser leur itinéraire professionnel.

Maintenant sur le bonheur, à proprement parler, j'ai envie de citer l'enquête de Christian Baudelot, Michel Gollac, *Travailler pour être heureux ?*, publiée aux Éditions Fayard en 2003. Il s'agit d'une importante enquête sur : « travail et modes de vie », qui porte sur une grosse analyse multidimensionnelle, avec toute une série de questions qu'ils ont essayé d'interpréter par l'analyse des correspondances multiples en termes de bonheur. Et le résultat principal que j'ai en tête sur les différenciations hommes/femmes, ça va peut-être rejoindre ce que tu disais sur l'épanouissement de soi. C'est qu'avec cette enquête elle-même et les interrogations, en clair, les entretiens qu'ils menaient en même temps, on constatait que, dans la perception de son travail actuel, joue fortement la comparaison à ses propres parents. Chez les hommes, c'est la comparaison au travail de « mon père », prioritairement. Et chez les femmes, c'est la comparaison à la condition « de la mère qui ne travaillait pas ». Et par conséquent, cela amènerait les femmes à avoir par certains aspects un jugement plus positif sur le rôle du travail dans leur bonheur, un relatif épanouissement de soi, simplement par le fait de travailler par comparaison à leurs mères, à leurs grand-mères qui, elles, étaient totalement dans les tâches domestiques, privées de tout une série de liens sociaux, etc. Alors, je dis cela de mémoire, il faudrait regarder, c'est tout un chapitre dans l'ouvrage de Baudelot, Gollac, que je viens de vous citer.

Anne-Françoise Molinié : C'est juste pour compléter le propos de Serge. Ils ont donné des résultats assez paradoxaux, par exemple, sur le jugement que les hommes et les femmes portaient sur leur niveau de salaire. On sait qu'il y a des différences importantes de rémunération entre hommes et femmes « toutes choses égales par ailleurs », entre guillemets, et en même temps il n'y avait pas de différence au niveau du jugement de l'appréciation portée sur le salaire. Effectivement, l'une des explications était que les femmes en l'occurrence... par définition – parce que le questionnaire était fait comme ça –, on interrogeait les hommes par rapport à leurs pères et les femmes par rapport à une référence féminine. Donc, les hommes se référaient à leur père et les femmes à la situation de leurs mères. Et on voyait que les hommes se référaient à ceux qui avaient mieux réussi qu'eux, et les femmes se comparaient à celles qui n'avaient pas réussi et elles étaient mieux. Donc, il y avait toute cette ambivalence du jugement, et à quoi on se réfère quand on porte un jugement sur sa propre situation... Les univers de référence n'étaient vraiment pas les mêmes pour les hommes et pour les femmes.

Danièle Kergoat : Je voulais dire à peu près la même chose qu'Anne-Françoise sur le paradoxe de cette étude. C'est tout de même très paradoxal. Et aplatir le paradoxe comme tu viens de le faire par rapport à la mère, il faudrait faire un peu attention que les années 1960 c'est un recul dans le temps, et que les mères de cette époque ne correspondent pas à celles d'aujourd'hui. Ce n'est pas si simple. Moi, personnellement, je n'ai pas été satisfaite des réponses qui ont été données.

Par ailleurs, le Céreq a mené des études où il y a eu des traitements secondaires qui ont été faits et qui sont tout à fait intéressants, ces études montrent, entre autres, que plus les femmes sont dans des secteurs d'entreprises bien encadrées, où il y a des syndicats, où elles sont défendues, etc., et moins elles sont satisfaites de leur travail. Et, plus elles sont dans des secteurs qui ne se développent pas, plus elles ont le raisonnement inverse. Cela me semble extrêmement intéressant. Et il y a certainement des choses intéressantes à dire là-dessus.

Maudy Piot (psychothérapeute, milieu hospitalier) : Je reviendrai sur une autre question, mais par rapport à ce qui vient d'être dit sur les femmes qui travaillent dans des entreprises où il y a des syndicats, etc., je pense qu'effectivement selon les conditions de travail, si on se rend compte, entre guillemets, « qu'on est exploité », on va être beaucoup moins content de son travail que si on a la

tête sous l'aile et qu'on ne se rend pas compte. Même à l'heure d'aujourd'hui, il y a des conditions de travail qui sont vraiment mauvaises, et il y a des personnes qui n'en ont pas conscience. Donc, là, je me dis que c'est au niveau d'une conscience syndicale et politique de savoir si on est exploité ou pas dans son travail. C'est sur ce point que je souhaitais réagir. Et comme Madame, je pense qu'il y a toute une catégorie de femmes à l'heure actuelle, de mères... que nos enfants nous ont toujours vues travailler. Je ne sais pas comment ils vont se situer par rapport à l'identification à leurs mères quand cela concerne les filles par rapport à la femme.

Et mon autre question, qui ne relève pas de ce qu'on vient de dire, mais qui me préoccupe... j'aimerais savoir, si, lorsque vous interviewez des hommes et des femmes, dans les enquêtes que vous menez les unes et les autres, lorsqu'il y a des hommes et des femmes en situation de handicap est-ce qu'ils rentrent dans votre enquête ou bien est-ce que c'est une catégorie à part ? Ça m'intéresserait beaucoup de savoir si, dès que vous rencontrez des personnes qui sont en situation de handicap mais qui ont un poste adapté, qui travaillent à temps plein ou à temps partiel, si ces personnes entrent dans votre catégorie de questions ou bien vous les éliminez ? Je voudrais juste savoir ça.

Marie-Josèphe Saurel : Dans cette enquête-là, elles étaient tout à fait interrogées dès lors qu'elles pouvaient être interrogées. Il y a certainement des femmes ou des hommes qui sont exclus de l'enquête s'ils sont en trop mauvaise santé pour être interrogés par l'enquêteur. S'ils ne peuvent pas communiquer, ou s'ils ont je ne sais quelle pathologie qui empêcherait la relation enquête / enquêteur. Mais, dans la mesure où ils pouvaient répondre à l'enquête, s'ils avaient été tirés au sort pour l'échantillonnage, ils étaient tout à fait inclus dans l'enquête. Et d'ailleurs, probablement, que dans les sujets qui nous répondent : « être limité pour des raisons liées à la santé », par exemple, il y avait un certain nombre de personnes handicapées. Il n'y a aucune raison pour qu'elles aient été exclues de l'enquête.

Emmanuelle Cambois : Je voudrais répondre aussi pour compléter l'argument en disant qu'il vient de se dérouler une enquête qui s'appelle *Handicap/santé*, qui fait suite à l'enquête que vous connaissez peut-être, qui s'appelait : *Enquête - Handicap - Incapacité - Dépendance*. Et qui, cette fois-ci, joint les aspects santé, incapacité et handicap et dans ce protocole particulier, comme il y a sur-représentation des personnes en situation d'incapacité ou de handicap, il y a aussi une formation spécifique ou une attention particulière des enquêteurs à ne pas exclure du questionnaire les personnes qui ont des difficultés à communiquer, répondre. Donc, avec des protocoles particuliers pour pouvoir conserver les personnes en situation de handicap dans l'effectif de l'enquête. Elles sont, bien sûr là, particulièrement interrogées sur le milieu professionnel, l'adaptation du milieu professionnel et du milieu résidentiel.

Question de la salle : Où peut-on trouver cette enquête ?

Emmanuelle Cambois : Ils sont en train de créer la base de données, donc les premiers résultats sortiront d'ici la fin de l'année je suppose.

Anne-Françoise Molinié : J'avais juste une remarque à faire suite à l'intervention de Danièle Ker-goat. Parce que c'est une question à laquelle on est, nous, tout le temps confrontés, au Créapt, par définition, puisqu'on travaille sur l'âge. Et la question des générations, des différences générationnelles, est quelque chose de complexe, notamment pour les femmes, les histoires de travail, les histoires de formation des femmes quand elles ont 25 ans aujourd'hui ou quand elles avaient 25 ans dans les années 1960, ce n'est pas du tout la même chose. Et il y a plein de choses qu'on attribue à l'âge mais qui relèvent aussi de différences considérables dans les histoires de travail, des histoires de formation, dans l'état des relations sociales, dans l'état des relations au sein des couples, le fait de vivre seul ou pas. Ou, par exemple, le simple fait de ne pas être formé, aujourd'hui, dans un contexte où le niveau de formation s'élève, ce n'est probablement pas la même chose que de ne pas être formé quand il y avait beaucoup de personnes qui ne l'étaient pas, quand les emplois qui sont offerts sont de tel ou tel type. On est toujours très embêté, on a à la fois envie de chercher des choses liées à l'âge... Je pense que quand on montre l'aggravation, une certaine fréquence plus grande

d'un certain nombre de troubles de santé avec l'âge, il y a une part de l'âge, mais probablement il y a aussi des choses qui sont un peu moins liées à l'âge. Au titre de la réflexion, on est toujours très embêté car on ne peut pas séparer tous ces facteurs.

Serge Volkoff : Je suis tenté de faire un bout d'interprétation des résultats qui ont été présentés par Danièle – même si elle maîtrise le sujet beaucoup mieux que moi – mais je ne suis pas si surpris, quand même, de cette situation, où, si j'ai bien compris, les salariés qui sont du sexe féminin, qui sont dans des endroits où il y a relativement un haut niveau de régulation sociale formelle : de la représentation syndicale, des structures plus importantes, des entreprises de plus grande taille, l'inspecteur du travail qui passe, un service autonome de médecine du travail, etc., c'est plutôt là qu'elles sont un peu moins bien et dans des lieux plus informels ça va mieux, ça leur conviendrait mieux. Et, je ne suis pas surpris, ça recouperait assez bien les éléments que présentait Anne-Françoise ce matin, sur tout un volet de sa discussion sur la visibilité. C'est-à-dire qu'il y a une chose dont on est à peu près sûr c'est que l'inégale distribution des conditions de travail, entre hommes et femmes, est, entre autres, très fortement une inégale distribution de visibilité. C'est-à-dire que les conditions de travail les plus formalisables : les horaires de nuit, des choses qui se mesurent, des poids qui se pèsent, des températures que l'on peut évaluer avec des thermomètres, des bruits qu'on peut évaluer avec des sonomètres, des choses sur lesquelles le droit du travail peut intervenir, etc., sont quand même assez largement masculines. Et des difficultés, des formes de pénibilités, d'aspects de mal-vivre dans le travail qui sont liés à l'assujettissement, au manque de marge de manœuvre, à la pression temporelle, à des difficultés dans les relations de service avec des gens, etc. Celles-là sont relativement plus présentes dans les métiers exercés par les femmes.

Donc, du coup, on comprend que ce qui se négocie dans les entreprises – où l'on négocie – c'est quand même d'abord les conditions de travail des hommes ! Ce qui se régule par l'intervention d'un inspecteur du travail, quand un inspecteur du travail intervient, c'est d'abord (il y a des inspecteurs du travail dans la salle, peut-être confirmeront-ils ?), je caricature un peu, mais c'est peut-être d'abord les conditions de travail des hommes. Et même qu'on va pousser à un cran de plus, mais, dans un certain nombre d'entreprises où il y avait des hommes et des femmes, si on prend l'exemple des 35 heures, là, il y a eu des études de terrain qui l'ont bien montré, les 35 heures, dans ces entreprises mixtes, sont largement négociées par les syndicalistes hommes, et, sans pour autant vouloir le mal de leurs collègues femmes, n'intégraient pas toute une série d'aspects, de contenu du travail, de répartition des tâches, de travail collectif, etc. Il y avait une forme de désappropriation, là, et toutes les régulations informelles précieuses pour les hommes et les femmes et en particulier précieuses pour les femmes, compte tenu de cette plus grande exposition à la pression temporelle, aux ordres contradictoires, etc., passaient un peu à la trappe.

Moi, je suis tenté de lire le résultat que tu proposes comme une faible capacité des dispositifs formalisés de régulation du travail à prendre en charge des volets très intimes et très quotidiens d'activité de travail ; volets qui jouent un rôle encore plus considérable dans la vie de travail des femmes que dans celle des hommes. C'est une interprétation un peu comme ça à brûle-pourpoint sur les résultats que tu proposes.

Dominique Cau-Bareille : Je voulais juste poser une question, puisque moi aussi je me débats avec le concept de fatigue dans le cadre d'une étude que je mène. Et vous avez dit que finalement avec le processus de vieillissement, la perception d'une fatigue plus importante en fin de carrière prend le pas sur la situation de travail. Est-ce que cela veut dire que, pour vous, l'expérience n'est pas suffisante pour compenser les effets du vieillissement ? Comment vous l'intégrez cette dimension dans votre questionnaire ? Pour moi, il y a une histoire d'équilibrage qui, à un moment donné, peut permettre à la personne vraiment de trouver quelques issues à une problématique soit de fatigue chronique ou de problèmes de santé. Je veux dire que les gens apprennent, dans une certaine mesure, à gérer individuellement, collectivement certaines situations, et dans la manière dont vous posez les choses, vous retrouvez ça ou pas du tout ? Ou est-ce que vous partez du principe que l'expérience n'a pas sa place dans la discussion ?

Marie-Josèphe Saurel : Je pense que l'expérience a tout à fait sa place dans la discussion. Tout simplement, là, je ne l'ai pas prise en compte du tout. Je ne sais pas comment on pourrait l'approcher ou la mesurer.

L'impression que les personnes se plaignent... Là, par exemple, j'ai remis dans le tableau le pourcentage de salariés qui se retrouvaient avec une pénibilité forte, et on constate que quelle que soit la tranche d'âge, par exemple chez les hommes, on a vraiment très peu de fluctuations, qu'on prenne l'ensemble de l'échantillon, la partie supérieure du tableau, ou de groupes, parce que je n'ai pas voulu mettre tout le monde, cadres supérieurs ou ouvriers, que l'on soit à : 28-37 ans ou 48-57 ans. Et 10 % des hommes se retrouvent avec une pénibilité forte, ce n'était pas plus à 48-57 ans que chez les plus jeunes. Chez les femmes ouvrières, c'est quand même différent, parce qu'on a l'impression qu'elles sont plus nombreuses à décrire leur travail comme une pénibilité forte à 48-57 ans, qu'à 25 ans. Je pense qu'on peut avoir à la fois une expérience, et, néanmoins, ressentir complètement la pénibilité du travail. Bien sûr que l'expérience peut atténuer certains aspects de la pénibilité du travail, mais en même temps ce sont deux dimensions qui sont tout à fait différentes. Ce que j'ai voulu dire, c'est que j'avais l'impression que pour les personnes qui étaient en situation de pénibilité très forte, l'état de santé était plus dégradé à 48-57 ans, qu'à 28-37 ans, que pour les personnes qui se retrouvaient dans ces situations de travail à pénibilité faible. J'ai un peu commenté, et on l'a redit tout à l'heure, c'est là qu'on voit le mieux, en tout cas, pour la santé perçue, c'était assez net, où on a une différence d'âge (car en fait, ces tableaux, ce sont des différences d'âge, qui permettent d'ajuster et quantifier). On a l'impression que la différence d'état de santé avec l'âge est plus forte quand la pénibilité est vraiment difficile que quand elle est faible.

Maintenant, cela n'enlève rien à l'expérience, je trouve que votre remarque est tout à fait importante. La part de l'expérience reste importante, mais je n'avais pas d'éléments pour la prendre en compte dans cette enquête. Je voudrais dire aussi que l'index de pénibilité dans cette enquête... ce n'était pas une enquête sur les conditions de travail, il y a d'autres enquêtes sur les conditions de travail. Là, c'était à travers le filtre de la fatigue, ce qui est quelque chose de très particulier. C'était : est-ce que vous trouvez que vos conditions de travail étaient fatigantes, oui ou non ? Et, si oui, est-ce que la fatigue provient des horaires, de la cadence, de la relation avec le public ?

Donc c'est une idée de la pénibilité qui est particulière. En même temps pas incohérente. Quand on regarde par profession, c'est assez cohérent, et on voit bien plus de pénibilité forte dans les emplois dont on sait qu'ils ont des conditions de travail plus pénibles.

Chapitre 2

APPROCHE CLINIQUE DES RAPPORTS « GENRE-ÂGE-TRAVAIL-SANTÉ »

Fabienne Bardot, médecin du travail à Orléans

En tant que médecin du travail dans un service de santé au travail interentreprises dans le Loiret, je suis un certain nombre de salariés tous secteurs professionnels confondus, y compris le bâtiment, et un peu de Fonction publique territoriale, sauf le secteur agricole.

Ce que je vais vous présenter, là, c'est vraiment différent de ce que l'on a entendu ce matin, puisque c'est essentiellement une approche qualitative clinique de ma pratique de médecin du travail sur les questions des rapports genre/âge/travail/santé. Je m'appuierai sur quelques exemples relevés au cours de mon activité très ordinaire de médecin du travail, afin d'ouvrir une discussion sur les effets de ces différentes intrications. Intrications qui sont toujours au sens multiple.

Alors, je commencerai par une approche individuelle :

- Madame C. a 45 ans. Elle est caissière dans un hypermarché. Elle est en contrat à durée déterminée (CDD) depuis un an et demi. En fait, elle a un contrat de remplacement d'une caissière en congé parental. Depuis son embauche, elle n'a jamais vu un médecin du travail.

Je la reçois en consultation de reprise, car elle vient d'être arrêtée une trentaine de jours. Je profite de cet entretien pour instruire complètement son dossier médical de médecine du travail. Je lui demande si elle pense que ce CDD va aboutir à un CDI (un contrat à durée indéterminée). Elle dit qu'on vient de lui annoncer que son contrat se terminait dans dix jours au retour de sa collègue. « *Pas assez productive* », lui aurait-on dit. Ce serait à cause de cet arrêt de travail d'un mois pour une épicondylite droite.

Elle se souvient très précisément du début des symptômes, depuis août 2008, à cause du travail : « Vous savez le système de passe, tenir le produit entre le pouce et les doigts et le pousser », « tous les paquets doivent être sortis du caddie, même les produits les plus lourds, ou les plus encombrants. » Elle ne dispose pas de douchette pour saisir le code directement dans le caddie. Il n'y a qu'une seule marque d'eau qui dispose d'un code identifiant, évitant de scanner les packs. Les manutentions manuelles sont non seulement répétées mais des efforts importants de préhension/pulsion sont obligatoires et fréquents.

Le médecin traitant lui a dit qu'il s'agissait d'une maladie professionnelle, mais il n'a pas fait le certificat médical déclaratif. Mme C. ne l'a pas demandé : elle ne sait pas comment le système fonctionne, elle n'en connaît pas plus l'intérêt.

Je lui explique que c'est comme l'accident de travail, qu'elle ne perd pas une partie du salaire durant l'arrêt de travail, mais que cela ne lui apporte aucune rente. Je ne lui propose pas de faire ce certificat médical déclaratif. Et elle ne me demande pas. En fait, j'ai eu un moment d'hésitation, mais je me suis dit qu'après tout, elle partait dans dix jours, que le généraliste aurait tout de même pu le faire, et qu'en faisant cela, je n'allais pas me faire des amis de la direction du magasin que je viens de reprendre. Un chef d'établissement connaît toujours l'identité du médecin, rédacteur du certificat médical de déclaration par la caisse d'assurance-maladie.

Le fait que je ne me sois pas portée volontaire pour faire ce certificat, c'est ce que j'appelle une tentative de mise en place de réaction de défense, mais c'est une réaction de défense consciente. Alors, qu'est-ce qu'on appelle une réaction de défense ? C'est en principe un phénomène inconscient qui permet d'écarter tout ce qui fait souffrir dans le travail.

Alors, je suis évidemment assez mal à l'aise, l'inconfort éthique me met dans un embarras certain. Une défense inconsciente a l'avantage de vous laisser bien plus en paix, puisque ça évite de penser aux petites entorses qu'on fait ou qu'on a pu faire, et ça évite donc les ennuis qui consistent, par exemple, à avoir à affronter un employeur qu'on rend agressif en faisant le travail qui le fâche. Donc, là, c'est la grande sérénité.

Je continue mon investigation, en repartant sur le parcours professionnel de Mme C., dans l'objectif de faire des liens avec ce qui se passe actuellement et une possible projection dans la suite de sa carrière.

Mme C. est entrée dans l'armée après avoir obtenu son bac secrétariat. Elle commence par sa période d'instruction à l'École militaire qui comprend un entraînement physique intense. Elle fait une chute de trois mètres d'une échelle : une fracture, tassement L4-L5 (lombaires), la laisse avec un handicap douloureux, durable et fréquent ; surtout dans les longues stations debout, et avec une pension militaire de 15 %. À cause de cette incapacité permanente partielle militaire, elle est reconnue d'office comme travailleur handicapé dans le civil. Cependant, elle a refusé de le signaler à son employeur, de peur de ne pas être recrutée. Elle m'interdit donc de le noter sur son document que je remets à l'employeur.

Elle épousera un militaire, aura deux enfants, et fera une carrière de secrétaire dans l'armée. Au bout de vingt ans, son mari est muté à La Réunion, mais pas elle. Elle prend alors sa retraite militaire suit son mari, et reste deux années sans emploi. De retour en métropole, en 2006, son mari prend à son tour sa retraite militaire. Ils s'installent dans la région, achètent une maison, et elle recherche du travail. Son mari trouvera, lui, sans difficulté un emploi d'électricien dans une grande entreprise parapublique. Mme C. ne trouve rien dans le secteur tertiaire, elle enchaîne les CDD, le plus souvent comme caissière.

Je reviens sur son travail actuel. Elle dit qu'il se passait très bien, qu'elle attendait un contrat à durée indéterminée. Et elle ajoute : « On ne va jamais voir le médecin, on n'ose pas parce qu'on attend un CDI... » Elle dit qu'elle était bien en caisse, que son dos ne la faisait pas souffrir, car elles ont toutes un très bon siège. Elle met de côté ce coude droit qui l'a obligée à s'arrêter. Connaissant l'évolution d'une épicondylite, dont le seul traitement efficace est l'arrêt du geste pathogène, j'en suis très surprise et je reviens sur le coude douloureux. J'examine le point d'insertion tendineuse des muscles supinateurs de la main sur l'épicondyle huméral droit. La pression que j'exerce sur ce tout petit triangle d'insertion la fait brutalement sursauter. Il ne fait aucun doute que les mouvements de supination, de préhension de la main sont hyper douloureux. Il est certain que la guérison va être longue. D'un point de vue médical, elle ne pourrait pas continuer très longtemps ce travail. Pour conforter mon raisonnement, je l'interroge sur ses travaux domestiques. Elle me dit qu'elle ne peut plus faire tout ce qu'elle faisait avant. Par exemple, elle ne peut plus prendre une bouteille par le col, tellement la préhension est douloureuse. Elle est loin de la guérison. Il faut en général plusieurs mois. J'aborde ses projets de recherche d'emploi. Elle reconnaît qu'elle ne pourra pas rester dans la même branche professionnelle : « l'idéal, serait un travail de secrétaire », dit-elle. Je m'oriente vers un autre angle d'approche car je suis surprise qu'elle ait développé aussi vite une pathologie aussi invalidante. Sont-elles nombreuses, en caisse, à avoir dépassé la quarantaine ? Elle m'explique qu'il y a des âgées ayant de grands enfants – ces dernières ne risquant donc pas d'avoir à prendre des arrêts de travail pour enfants malades –, et de toutes jeunes célibataires – ces dernières risquant moins d'avoir un arrêt pour grossesse que des jeunes mariées. Lorsqu'elle a été embauchée, elle dit qu'ils ont regardé l'âge de ses enfants pour estimer le risque d'arrêt pour enfants malades. Ses enfants étant adolescents, elle rentre dans la zone d'âge protégée du risque. Il semblerait que cette politique de sélection féminine sur l'âge et la situation familiale soit connue de tout le monde. Les plus âgées seraient plusieurs à avoir des TMS, aucun homme ne travaille en caisse.

Mme C. n'est pas à temps plein ; elle fait trente heures par semaine, les horaires sont toujours variables ; les plannings sont donnés irrégulièrement : parfois trois semaines à l'avance, parfois seulement quelques jours à l'avance, cela dépend de la charge de travail de la chef de caisse. Elle

commence au plus tôt à 8 h 45 et termine au plus tard à 20 h 15. Dans cette amplitude, les horaires bougent, comme sur un curseur. Elle a trois minutes de pause par heure, les pauses sont imposées par la chefferie de caisse. Une pause peut être donnée au bout de deux heures de travail, soit six minutes, comme au bout de cinq heures, soit quinze minutes. Cela dépend de l'affluence. Si elle commence un jour à 10 h 00, elle ne peut avoir une pause qu'à 15 h 00. Le rythme alimentaire est totalement bouleversé, et la qualité aussi. Prendre un repas en quinze minutes, desquelles il faut décompter le temps d'accès à la salle de repos, est impossible. En revanche, les caissières ne sont pas chronométrées sur leur rythme de saisie des produits. Il arrive qu'elles fassent des erreurs de caisse. Elles ont un avertissement pour toute erreur supérieure à deux euros que ce soit en plus ou en moins, mais cet avertissement n'est pas vraiment d'ordre disciplinaire. Il module une récompense. Dans l'établissement, une participation aux bénéfices existe. Un avertissement entraîne un retrait de cinquante euros à la somme normalement attribuée à chacun en fin d'année. Un arrêt de travail aussi. Mme C. a fait une seule erreur de caisse depuis son arrivée. « Une étourderie, dit-elle, une cliente souhaitait payer pour partie en liquide et pour partie en chèque. » Mme C. a oublié de réclamer les billets qui représentaient une somme de quarante euros. Seules les caissières seraient ainsi pénalisées sur leurs erreurs.

C'est à ce moment-là que j'ai décidé de faire le certificat médical de maladie professionnelle. C'en était trop dans les différences de rapports, ici rapports de classes, rapports de sexes intriqués, et dans ce qui en coûte à ces femmes. Il était impossible pour moi d'en rajouter.

J'ai donc rédigé le certificat médical sur le document *ad hoc*, j'ai préparé le dossier complet et j'ai expliqué la procédure à suivre, puisque c'est au salarié lui-même de faire sa déclaration. Tout cela bien évidemment pour alléger sa situation.

Mme C. va finir son CDD. Je lui ai seulement demandé d'utiliser son autre bras, je n'ai prescrit aucun aménagement personnel, j'ai seulement attiré l'attention sur la nécessité d'étudier la question des manutentions manuelles en caisse d'une façon générale. Si un CDI lui avait été proposé, il aurait fallu que j'arrive à convaincre qu'elle n'aurait pu continuer. Il aurait fallu aboutir à ce que ce soit elle qui demande ou le retrait ou le changement d'affectation. Afin d'éviter un autre écueil, celui de la victimisation qui entraîne très souvent une mise en inaptitude médicale. Ce qui est évidemment une autre histoire. Alors, question : pourquoi aucun homme en caisse ? Cette division sexuelle du travail est connue et classique, puisque liée aux qualités dites « naturelles » des femmes : qualités de savoir-faire d'accueil, de gentillesse, de douceur, d'habileté manuelle, de discrétion, d'endurance à la répétitivité, analysées par les dominants, qui sont le plus souvent des hommes dans les grandes surfaces, comme ne faisant pas trop appel à l'intelligence, qualité de soumission.

Qu'est-ce qui explique que les plus âgées soient aussi vite abîmées par le travail répétitif ? Le travail domestique durable y serait-il pour quelque chose en termes d'usure du système ostéoarticulaire ? Aucun travail de recherche ne démontre cela, car le contenu du travail domestique n'est jamais intégré dans les travaux de recherche sur le lien travail/santé. S'il est pris en compte, c'est en termes de durée. Jamais en termes de contenu et d'analyse de l'activité domestique. Si des hommes âgés travaillaient durablement en caisse, aurait-on les mêmes dégâts ? On ne le sait pas. Même des hommes en recherche d'emploi, ayant un certain nombre d'années de travail à leur actif, quel que soit ce travail antérieur, ne sont pas affectés à ces postes.

Maintenant, je vais vous présenter un deuxième exemple clinique, mais en partant d'une prise de vue collective. Nous partirons de la découverte d'une entreprise de logistique, qui récupère les rebuts de presse, les tris et les oriente soit vers un système de destruction, soit vers une revalorisation, par exemple sous forme d'objets publicitaires, telles que les revues qui sont remises gratuitement aux péages d'autoroute les jours de grands départs.

Voici la description que fait l'équipe médicale, constituée de moi-même assistée d'une infirmière en santé et travail.

Il s'agit d'un centre de stockage et de tri d'inventus de presse composés de magazines, de DVD, de cadeaux de presse. Il est constitué de deux cellules. Une cellule signifiant dans l'industrie de la logistique, une partie d'entrepôt séparée par des murs, ou des cloisons séparées des autres parties de l'établissement ou des autres cellules. Le centre n'a qu'un client, une messagerie de presse.

Nous visitons l'entreprise pour la première fois. Nous sommes en plein hiver. L'entrepôt n'est pas chauffé. Les salariés sont exposés au froid, aux variations de température. En fait, il n'y a aucun isolant particulier sous le bardage métallique du plafond, pas plus que sur les parpaings des murs qui sont à nu. Le responsable du site nous explique qu'il existerait bien une installation de chauffage aérotherme dans les deux cellules, mais ce chauffage, s'il était mis en route, serait trop coûteux. Un salarié déclarait lors d'une consultation infirmière que l'ensemble de l'équipe avait récemment travaillé à température de deux degrés. Nous en constatons les effets en croisant un cariste descendu de son chariot pour faire une pause. Ce salarié visiblement est frigorifié, se frottant ses mains gantées pour les réchauffer tout en se tenant un peu recroquevillé. Réaction physiologique typique de lutte contre le froid qui consiste à se mettre en contractures musculaires.

Comment assure-t-il la conduite de son engin en toute sécurité, alors que la perception tactile est indispensable ? J'explique au responsable l'existence d'un réel risque d'accident cardiaque. À cette remarque, il a marqué un temps d'arrêt, nous faisant penser qu'il se représentait les conséquences pour, lui, responsable, d'un tel accident. Visiblement, il ne connaissait pas ce risque. L'établissement emploie une soixantaine de personnes, dont une dizaine intérimaires, et 80 % de femmes. Ces femmes se répartissent en deux classes d'âges. Les très jeunes, qui étaient presque toutes sans emploi à l'ouverture de l'entrepôt, et les plus de 40 ans qui ont été reprises à la suite d'un licenciement économique survenu dans une entreprise voisine. Cette dernière, sous-traitante de l'entreprise automobile, était installée dans la région depuis une trentaine d'années. Le responsable nous présente cette politique d'emploi, consistant à recruter des femmes licenciées d'ailleurs, avec une sorte de fierté. En quelque sorte, une bonne action. Recrutement facilité par un effet de rassemblement de chercheurs d'emploi ou assurance d'une fidélité obligée d'un personnel fragilisé dans son histoire personnelle. Telle est ma réflexion secrète. L'ensemble du personnel travaillant en 2 x 8, sauf le service administratif. Pour résister au froid, le responsable nous affirme que des parkas, avec manches ou sans manche, sont fournies à l'ensemble du personnel et des bottes fourrées sont données aux caristes. Mais nous avons une tout autre information qui nous vient des consultations médicales ou des consultations infirmières. Un certain nombre de salariés seraient toujours en attente de leurs vêtements. Le responsable explique qu'il ne peut faire la commande qu'une seule fois par an, auprès d'une seule centrale d'achats qui lui est imposée. Cette absence de choix du fournisseur présentera un autre inconvénient par rapport à une gestion fluide des besoins en vêtements de travail : choix limité dans les tailles. Les parkas, pour les salariées femmes, arriveraient avec des manches trop longues, par exemple. L'essentiel de l'activité est de la manutention manuelle. Je peux même ajouter de la manutention manuelle athlétique.

Comme exemple, je décrirais le travail en MEC, acronyme de mise en conformité. De l'avis du responsable, il s'agit du secteur le plus pénible physiquement. Ce secteur est constitué d'environ dix allées. Une allée représentant une famille, et une famille correspondant à un thème. Par exemple, les documents pornographiques tiennent deux allées : DVD et revues. Ils n'ont pas le temps de lire (rires). Des femmes trient des journaux, des CD, des livres déposés en vrac dans des bacs métalliques posés à terre. Les bacs métalliques sont appelés « box ». Ces box sont des sortes de conteneurs en grillage faisant un peu moins d'un mètre de hauteur. Afin de ne pas être gêné par le bord supérieur du bac, lorsqu'il faut atteindre le fond de cette sorte de cage, un côté du bac peut être rabattu pour accéder aux articles les plus bas. Ces box contiennent de trois cents à cinq cents kilos de lots, de dix ou vingt livres. Les paquets de livres peuvent peser de cinq à à peu près dix kilos.

Les femmes les déposent sur des palettes installées sur les branches d'un transpalette électrique. Lorsque la palette est remplie, elles tirent le transpalette pour l'amener dans un espace de circulation, autour de la MEC, où un carriériste viendra chercher la palette déposée au sol pour la porter au filmage. Les femmes ne sont pas vraiment au rendement, mais on leur demande quand même de

trier autour des vingt box par jour. Cela représente de six à dix tonnes au maximum de manipulations par jour. La cadence est tout de même assez soutenue. En plus, quand un bac est mal trié, elles prennent les articles dans les bras et les portent dans le bac adéquat. Elle se penche constamment car les bacs sont tous au sol. L'état physique des salariées serait pris en compte pour les affecter à des postes plus adéquats. Par exemple, les femmes enceintes sont affectées au poste de cerclage/scannage pour éviter qu'elles se penchent trop. La MEC étant les postes où on se penche continuellement. Aucun siège n'est mis à disposition du personnel sur la plate-forme.

Quelques jours plus tard, je reçois Mme A. en reprise de travail. Elle a été arrêtée deux semaines pour un lumbago aigu. Il s'agissait d'un accident de travail. Elle était affectée au poste de MEC, au lourd, dit-elle. Elle a 25 ans, sans enfants, et vit chez ses parents. Elle a commencé à travailler à 16 ans comme apprentie sérigraphie en alternance. N'ayant pas eu son CAP, elle abandonne la filière et entre dans la vie active par l'intérim et les petits boulots. Elle enchaîne tout cela avec des périodes de chômage pour moitié environ. Elle entre dans l'entreprise de logistique pour une mission d'intérim de trois mois, puis elle est embauchée en CDI en début d'année 2007. Elle est donc affectée au service MEC. C'est en soulevant des paquets de livres, qu'elle s'est « coincée », me dit-elle. Elle est toujours sous traitement et la douleur n'a toujours pas disparue. Cependant, elle a été affectée au léger. Il s'agit le plus souvent de paquets de DVD qu'il faut empiler sur des palettes. Les box à vider font autour cent kilos. Elle peut en faire trente par jour. Cela représente tout de même trois tonnes de manipulation.

Je trouve que l'arrêt a été un peu court, mais elle estime que ça va et qu'elle peut continuer, et veut continuer. Mme A. ne souffre pas du froid. Elle dit qu'elle est habituée. Elle m'énonce tout cela avec le sourire. Elle n'est pas du tout critique par rapport aux conditions de travail. Cela me surprend, et je l'interroge sur ses collègues, en particulier sur leur âge. A-t-elle des collègues plus âgées qu'elle ? Alors, évidemment, elle me parle des anciennes venant d'usines qui ont licencié. J'é mets l'hypothèse, qu'elles doivent avoir du mal à suivre le même rythme qu'elle. Au contraire, dit-elle, elles vont bien plus vite, je ne peux pas les suivre. Il faut voir, au MEC, elles font facilement vingt-trois sera-t-elle tenable durablement ? Les réponses sont hésitantes et évasives. Je n'insiste pas, car il ne faudrait pas que je la fragilise en ébranlant des réactions de défense indispensables pour continuer sans trop souffrir dans les conditions de travail actuelles qui sont les siennes. Je demande à ce qu'elle reste au moins quatre mois au léger. D'un point de vue médical, je suis assez pessimiste sur la durée de sa résistance.

Ce qu'elle m'a appris sur les plus âgées m'a interloqué. J'interroge l'infirmière santé/travail, qui fait les consultations périodiques des autres salariées que je ne connais pas, sur le profil des salariées « recyclées ». Elle me confirme alors ce que je soupçonnais : « des hors norme, me dit-elle, une judoka, des costaudes ». En fait, elles ont été sélectionnées sur leur agilité et sur leur force apparente dans un vivier bien adéquat, recette pour avoir des femmes captives, capables d'endurance et sans doute dociles.

En contre-champ de ce paysage, je vois dans la même période un homme, chauffeur de poids lourds, M. C., âgé de 57 ans, qui a été arrêté lui aussi une quinzaine de jours, et aussi pour un accident du travail.

En descendant du camion, il a glissé, il s'est cogné le dos de la main droite sur la portière. Traumatisme extrêmement douloureux, invalidant provisoirement, mais pas inquiétant en termes d'avenir professionnel. Du côté de son travail, je note une très bonne adaptation et une grande satisfaction. M. C. a un circuit régulier, part avec son « quarante tonnes » chargé, revient à charge. Il ne fait que de la conduite. Il part le dimanche soir et ne rentre qu'une fois en milieu de semaine, puis le vendredi soir. Il dort dans son camion, dans une couchette confortable, chauffée. Il prend ses repas et ses douches dans les routiers. Seuls les repas du midi sont rapidement pris. Il ne fait jamais plus de douze heures de travail effectif par jour. Les temps de conduite sont respectés. Il lui arrive de conduire de nuit. Il n'a jamais eu d'endormissement nocturne. D'ailleurs, il a un sommeil court, jamais plus de cinq à six heures.

Devant de tels profils d'activité, j'essaye toujours de savoir comment cela s'articule avec la vie familiale. J'apprends alors que M. C. vient de perdre sa femme, âgée de 45 ans. Mort brutale, inattendue, d'un accident vasculaire. Il ne s'est arrêté qu'une semaine à la suite de cet événement. Il n'a pas eu de symptôme dépressif. Il a encore trois enfants à la maison, deux garçons et une fille. Le plus jeune a 14 ans et l'aîné, sa fille, a 18 ans. Je lui demande, donc, comment il se débrouille du travail domestique. M. C. s'en sort bien, il fait les courses, il remplit le frigo pour la semaine, il fait du ménage, mais pas de repassage, il ne sait pas faire. Il dit qu'ils s'y mettent tous pour faire la cuisine.

Il dit que sa fille fait des études par correspondance, elle est donc toute la semaine à la maison. Et, là, j'ai un doute. Je m'éloigne donc des questions domestiques, et l'interroge sur le parcours scolaire des deux garçons. Ça marche bien à l'école, il en parle avec une certaine fierté, et il termine par : « heureusement que ma fille est là pour le ménage ». Sans doute un échappement, ce que l'on dit quand on est plus en situation de représentation de soi bien contrôlée, et qui est toujours une vérité. Le travail est assigné aux femmes, il n'y a là rien de nouveau.

En me mettant dans la situation de cet homme, comme si j'en étais un, je me suis dit qu'il était sans doute impossible pour lui, comme pour la majorité des autres, de faire le moindre retournement.

La sécurité d'un entretien domestique, dans tous les sens d'entretien, autant physique que mental, la sécurité d'un confort domestique, dans tous les sens de confort, qu'apporte présence et permanence, le plaisir de l'assurance d'être toujours servir ne peuvent être abandonnés aussi facilement. Le travail domestique n'est pas émancipateur, il maintient matériellement obligation d'être là 365 jours de l'année sans répit, et, psychiquement une perception genrée, non élaborée par la pensée de ce deuxième travail. Ce qui fait percevoir la nécessité d'une double docilité des femmes, surtout lorsqu'elles vieillissent.

Évidemment, les tâches qui sont données aux femmes n'étant pas les mêmes que celles qui sont données aux hommes, les effets des pénibilités sur la santé ne sont pas les mêmes. Les pénibilités assumées par les hommes, on le sait, sont plus brutales, plus risquées dans le moment de leur réalisation. Le bâtiment, par exemple. Et, pour ça, j'ai demandé à l'un de mes collègues une petite monographie qu'il avait écrite à ce propos. Il avait décrit, assez magnifiquement, le parcours d'un salarié qu'il avait rencontré. C'est lui qui a écrit ce que je vous lis ici.

Il s'agit de M. M. 55 ans. Il se présente en visite d'embauche, de taille moyenne, assez râblé, les cheveux gris. C'est quelqu'un d'abord sympathique. Il vient de commencer à travailler comme magasinier dans une entreprise industrielle. Je l'interroge (donc, c'est mon collègue qui parle) sur son parcours professionnel. Parcours indissociable de son parcours de santé. Il a travaillé longtemps dans le bâtiment jusqu'à un infarctus avec pontage à 48 ans. Sur les conseils de son médecin, il quitte les intempéries et les travaux pénibles et retrouve du travail dans l'industrie. Physiquement pas trop pénible, mais en horaires postés : 5 x 8. Cinq ans plus tard, sa hanche gauche le faisant vraiment souffrir, il finit par subir une intervention avec pose d'une prothèse totale. Il suit sa kinésithérapie avec entrain et récupère une très bonne fonction. La reprise s'effectue sans problème. Malheureusement, l'année qui suit, il déclenche un diabète qui, d'emblée, s'avère difficile à équilibrer. La mutation impose des journées s'avérant impossibles, il perd son emploi. Il a 54 ans. Au passage, il me signale qu'il est aussi traité pour une hypertension et qu'il fait de temps en temps des coliques néphrétiques. Compte tenu de son aspect ouvert, enjoué et sympathique, je me sens en pleine empathie et lui dis sur un ton badin : « Eh bien ! On peut dire que vous les accumulez, vous êtes une encyclopédie de médecine à vous tout seul. Et vous vous remettez au travail avec tout ça ? » Et il me répond modestement : « Je peux encore gratter un peu, et puis vous savez docteur tant qu'on a la santé... »

En conclusion

Comment expliquer que toutes ces questions intéressent un médecin du travail ? Je crois pouvoir dire que c'est d'abord, et avant tout, parce que je suis une femme que ces questions se sont mises

tardivement à m'intéresser. Mon expérience dans ce domaine a commencé lorsque, me trouvant en conflit, ou en désaccord, avec certains chefs d'entreprise – hommes – le plus souvent, ils s'adressaient à moi en me signifiant mon genre par un « Madame » agressif et méprisant, alors que je me suis toujours présentée par mon titre professionnel qui est : docteur untel. Même, si, ce titre n'est pas forcément pour me plaire, dans le sens où il est porteur d'une certaine notion de domination et d'arrogance lui aussi. Mais, justement, dans ces circonstances, il était très utile. Mes collègues hommes n'ont jamais cette forme de traitement. Se sentir une femme au sens social, c'est cela, pour moi c'est cela le genre, et c'est cela qui me gêne. Puis si, durant de longues années, j'ai complètement naturalisé le travail domestique des femmes, à un moment donné, je me suis aperçue qu'il n'y avait pas d'étanchéité entre le travail professionnel et le travail privé. Ma façon d'investiguer travail et santé a changé. Je me suis mise à faire des liens. Pour faire ces liens, d'autres éléments théoriques m'ont aidée. En particulier, ce sont les notions de « postures défensives ». Postures défensives qui doivent obligatoirement être mises en place pour assurer la cohésion, l'ancrage et la reproduction du système. Pour maintenir les rapports de domination des hommes sur les femmes, la virilité doit être « mobilisée ». Une virilité au sens de force, de résistance, d'absence de sensiblerie, de capacité de prouesses, etc. La virilité est une posture défensive, mais pas la masculinité.

Chez pas mal d'entre eux, la soumission doit être « muliérité », comme, par exemple, trouver normal de faire et servir du café à des hommes dans un bureau, etc. La minorité est une posture défensive et de la féminité. Ces notions m'ont fait comprendre le rôle social de la division sexuée du travail, division justifiée par des différences biologiques femmes/hommes qui fragilisent et pénalisent les femmes et, en même temps, qui exposent plus les hommes aux dangers. Tout cela expliquant peut-être les différences de santé constatée. On a pu discuter ce matin par rapport à ces questions-là. D'un point de vue théorique, mais, aussi, d'un point de vue de mes convictions, vraiment, l'explication, c'est la question de défense. Et rien ne s'atténue avec l'âge, au contraire, l'interrogation persiste, et je continue toujours à travailler sur ces questions et c'est à cela que je m'accroche. Tout cela est bien difficile à synthétiser. Il n'empêche que le travail clinique d'un médecin du travail a une « ouverture mimétique » extrêmement importante. Bien que je sois dans ce métier depuis de nombreuses années, j'évolue sans arrêt sur toutes ces questions-là et je continuerai à m'intéresser à ces questions-là.

Débat avec la salle

Gérard Cornet : Comme médecin du travail, est-ce que l'on a la possibilité, par exemple, dans le cas de ces supermarchés où il n'y a pas qu'une seule personne qui est exposée à ces risques, d'attirer l'attention de l'entreprise *via* le dossier de protection des risques ?

Fabienne Bardot : Tout d'abord, j'ai présenté ma commande. Au niveau de ma pratique, je pars toujours de cas concrets pour aller vers la généralisation. Et surtout les cas concrets permettent de comprendre les processus qu'il y a derrière ce que l'on voit quand on prend plus de hauteur.

Pour répondre à votre question. Oui, on a des interventions d'un point de vue collectif. Et, puisque je suis en plein dedans, là, c'est une entreprise que je viens de reprendre dans laquelle je diagnostique plein de TMS, en particulier chez les caissières. Au dernier CHSCT où je n'avais pas pu me rendre, mais l'infirmière avec laquelle je travaille y était, je l'avais missionnée, en lui disant : « Je voudrais que vous soumettiez la question des gestes répétitifs chez les caissières, parce qu'on pourrait atténuer cela en évitant d'aller porter les choses qui sont très lourdes, en les laisser dans les cadries à condition d'avoir une douchette. » L'infirmière a été agressée. Pire que ça, elle a déclenché la colère du PDG qui lui a dit : « Mais, de quoi vous vous mêlez, moi, je connais mon travail mieux que vous, et ce n'est pas vous qui allez me dire comment je vais faire travailler les caissières !!! » Et, terminé. Donc, ce n'est pas facile.

Gérard Cornet : Mais il a obligation pour tous les risques liés au travail, de maladie, etc., de les prévenir et, s'il ne le fait pas, il a une responsabilité !

Fabienne Bardot : Oui.

Gérard Cornet : Je sais que c'est difficile... que ces gens-là sont souvent agressifs et ne comprennent pas, mais c'est aussi dans leur intérêt !

Fabienne Bardot : Oui, mais il faut comprendre aussi... Là, je suis en train de me mettre à faire les déclarations de maladies professionnelles, ça va déclencher quelque chose ! Probablement que cela sera plus efficace que de le dire au CHSCT, puisque ça va lui coûter quelque chose. Et, ce magasin-là, ce n'est pas le pire de ceux que j'ai vus, pas du tout. Mais, d'un autre côté, je viens raconter à ce PDG qui a fait, quand même, pas mal de choses dans son entreprise pour l'amélioration des conditions de travail, je viens lui raconter qu'il fait du mal à ses salariés. Il est comme tout le monde, il ne peut pas l'entendre. Donc, il réagit immédiatement. Parce que ça ne va pas durer sa colère, je pense que je vais pouvoir revenir là-dessus sans trop de problème. Pour le moment, il réagit, en disant : « ce n'est pas vrai », ça s'appelle aussi une réaction de défense. Les chefs d'entreprises... tout le monde du travail, donc tout le monde est confronté aux mêmes problèmes, qui vous dérangent ou qui vous font mal. Le premier réflexe, c'est d'écarter le truc, et on ne veut pas en entendre parler. Donc, là, je vous le dis parce qu'on est dedans... mais on va arriver à faire des choses. Ce que je veux dire, c'est que c'est difficile, et on n'y arrive jamais du premier coup comme ça, et qu'il faut des tas d'arguments. Alors, là, je vous donne un exemple, mais ça peut être d'autres arguments par d'autres techniques d'information.

Gérard Cornet : Alors, j'ai travaillé avec la CMS, et, sur ces problèmes-là, eux privilégient une approche de branche pour la prévention. J'ai vu ce qu'ils ont fait, notamment pour les garagistes, au sein des petites PME, pour éviter justement les maladies professionnelles dues aux substances dangereuses, aux accidents. Est-ce que, là, il n'y a pas une voie de concertation avec à la fois la responsabilité des patrons et des employés pour se concerter dans une pratique de préventions. Je sais que c'est très difficile, puisque le travail des caissières ce n'est pas du gâteau.

Fabienne Bardot : Je suis un peu gênée pour répondre sur la question de l'approche de la prévention par la branche, parce que je n'y crois pas du tout. On l'a fait, nous aussi, on l'a fait dans les garages, mais cela ne marche pas du tout. Alors, les gens de la branche nous écoutent, ils retrans-

mettent mais, lorsque vous êtes sur le terrain... c'est plus efficace d'y aller au cas par cas dans l'entreprise que par la branche. Si je vous dis ça, ce n'est pas tout à fait vrai, parce qu'on a fait, nous, médecins du travail dans mon département qu'est le Loiret, on a fait une intervention par la branche sur le problème des apprentis des professions de bouche et, là, on a réussi...

Gérard Cornet : C'étaient des d'accidents ?

Fabienne Bardot : Non, ce n'étaient pas des accidents. On a vu des jeunes qui font des horaires... ils sont dans des états pas possibles, c'est-à-dire qu'ils travaillent tout le temps. On a mené une enquête où on travaillait sur le nombre, et on a commencé à travailler individuellement auprès des chefs d'entreprise, pour qu'ils leur donnent un peu de congés, pour qu'ils ne les fassent pas travailler la nuit, etc. Donc, cela a marché un peu, mais ça ne durait pas, parce que c'était : « ... le médecin du travail nous embête ». Quand on a vu que l'efficacité était relativement médiocre, on s'est dit : on va passer par la voie collective, on va faire une enquête auprès des médecins du travail sur ce sujet-là et auprès des médecins généralistes de la région.

On a interrogé les médecins généralistes, qui se sont fortement mobilisés, qui nous ont fait des réponses qui étaient bien pires que ce que, nous, nous voyons... Puisque, nous, nous les voyons au travail et donc ils vont à peu près bien, eux les voyaient malades, donc les arrêtaient. Nous avons fait un compte rendu de tout cela, on l'a envoyé aux branches professionnelles patronales et syndicales. Alors, cela a été efficace. Mais pourquoi cela a été efficace ? C'est que les branches patronales ont été furieuses qu'on ait osé donner cela aux syndicats. Eh oui ! C'est allé jusque-là, ils sont allés se plaindre au préfet des médecins du travail du département pour qu'ils arrêtent de les embêter comme ça. Le préfet, heureusement, n'a pas bougé, et leur a dit : « Eh bien, ils ont fait leur boulot ! » Ce qui fait qu'à partir de ce moment-là, dans le département, on a vu quelque chose qui a changé. Ça, ça a été efficace, mais on est sans arrêt dans des espèces de rapports de force. Alors je ne sais pas si c'est bien, mais...

Gérard Cornet : Oui, c'est bien.

Corinne Gaudart : Moi, j'avais une question par rapport au fait que vous disiez que le monde familial et le monde professionnel n'étaient pas du tout étanches. Et je me demandais : qu'est-ce que, vous, vous pouvez en faire dans votre pratique en tant que médecin du travail ? Et, dit autrement, pour reprendre l'exemple du chauffeur routier : qu'est-ce que vous pouvez lui dire ou qu'est-ce que vous ne lui dites pas, au sujet de sa fille ? Et, si vous lui dites quelque chose, quelle légitimité vous pouvez avoir ou comment, lui, il peut percevoir... ?

Fabienne Bardot : En l'occurrence, pour ce monsieur qui était un homme charmant, vous pensez bien que je ne suis pas allée lui faire une leçon de morale par rapport à sa fille. Donc, je ne lui ai rien dit. Mais le fait que lui... c'est un peu comme ça que je procède. D'abord, quand je fais cela, c'est parce que je fais une approche globale de la personne au travail. Quand la personne est au travail, il se passe aussi des choses à la maison et tout est en correspondance. Si l'on n'a pas les deux, on perd plein de trucs, et on ne comprend presque rien. Et, là, en l'occurrence, je l'ai questionné, il a répondu, et il s'est bien rendu compte de ce qu'il m'a dit ; Ce n'est pas à moi d'aller lui dire. Moi, mon espoir, c'est que les gens fassent des liens eux-mêmes. Et, à partir, du moment où les gens font des liens eux-mêmes, soit, individuellement, ils sont capables de faire un petit retournement, une petite transformation, soit ils ne sont pas capables. Mais on ne peut pas aller plus loin que ça. Je pense quand même que de temps en temps on est efficace, individuellement.

Hamid Ouacel (master 2) : Puisqu'on est en plein dans le droit du travail, je me demandais quel était le pouvoir du médecin du travail. N'est-il pas limité ? Est-ce que finalement, comme le logement opposable, il n'y a pas lieu que la médecine du travail soit constituée, dans des dossiers particuliers, comme partie civile pour défendre certains salariés qui relèvent de centres de la grande distribution, quand le PDG n'est pas dans une relation professionnelle conciliante ou ne cherche pas à trouver une solution. Est-ce que la médecine du travail ne peut pas, dans un contexte de droit com-

mun ou dans le droit de travail *stricto sensu*, se porter partie civile et entamer des actions pour judiciairiser un peu le conflit ?

Fabienne Bardot : Écoutez, non ! D'abord, je ne crois pas que cela soit dans nos attributions, et heureusement... Je ne me vois pas entrer dans la judiciarisation sur ces problèmes-là. En plus, on est médecin, on est quand même sur des dossiers médicaux : il y a un secret médical. Donc, rien ne sort de là-dedans. Même par rapport à l'exemple que je donnais du super marché, ce n'est pas parce que j'ai dit qu'il y avait un conflit à un moment donné que la situation va rester conflictuelle. Cela ne se bloque jamais comme ça, ou alors c'est exceptionnel. Notre objectif, c'est bien d'arriver à ce que ça bouge un petit peu. Mais la question sur l'aspect judiciaire, moi, je n'ai jamais été confrontée à cela. Et, si on me le demandait, je refuserais, je pense...

Yves Brunet (Institut de recherche de la FSU) : Mon problème, c'est un peu de sensibiliser les syndicalistes – mes amis syndicalistes – à cette question du travail. Alors, c'est un peu paradoxal parce que, syndicalisme et travail, ça devrait être complètement lié. Mais, bon, c'est quand même un problème. Donc, ma question, c'est comment vous voyez finalement l'activité des syndicalistes, les élus du personnel, que vous fréquentez dans les CHSCT ? Qu'est-ce qu'il faudrait pour que ces questions-là soient mieux prises en compte par le syndicalisme ? Parce que c'est mon problème ! Quels sont les liens, les échanges qu'ils pourraient y avoir entre les médecins du travail et les élus du personnel pour faire avancer ces questions-là ? Je sais que ça pose des problèmes, puisque vous venez d'évoquer le secret professionnel, mais il y a certainement des liens peut-être à tisser ?

Fabienne Bardot : La question du secret professionnel, c'est ce qui touche le dossier médical. Quand on peut traiter le problème de travail au haut niveau collectif, il n'y a plus de secret professionnel. Je ne sais pas quoi vous répondre. Toute la question est : quels que soient les interlocuteurs avec qui on travaille, c'est justement d'arriver à aborder la question du travail, c'est d'arriver à parler du travail en termes de contenu et pas en termes de rapports sociaux, par exemple. Et ça c'est difficile, y compris avec les élus. C'est cela la plus grosse difficulté. Je crois... Je ne peux pas être plus précise que ça. C'est vraiment ça. Même avec les salariés – c'est pour ça que je disais que c'est passionnant comme travail – quand vous êtes en consultation, et que vous essayez de faire une approche clinique du travail, c'est-à-dire, de vous faire décrire ce que fait la personne, c'est extrêmement difficile. Parce que ce n'est pas le fait de faire un travail qu'on fait ordinairement, on ne le mentalise pas, c'est-à-dire qu'on ne peut pas en parler, tellement c'est incorporé ce qu'on fait. Donc, pour le faire décrire, il faut insister. Parce qu'on vous répond toujours ce qu'on vous demande de faire, la tâche précise... On ne vous dit jamais d'emblée comment on s'y prend pour le faire, parce que ça demande un effort intellectuel de comprendre comment on s'y prend pour faire son travail. Alors, vous pensez bien que pour les gens qui sont extérieurs, les élus, ils ne connaissent pas tout ça. Ils n'y ont pas forcément accès, et je pense qu'ils n'ont pas la notion de l'importance de ces connaissances-là. À mon avis, la difficulté, elle est là.

Danièle Kergoat : Alors, en tant que sociologue, je vais tout à fait dans votre sens. Parce que nous n'avons vraiment pas le même métier toutes les deux, mais c'est vrai que c'est extraordinairement difficile de faire dire aux gens ce qu'ils font. Ce que vous disiez me fait penser à un entretien que j'avais avec un ouvrier dans une usine de camions. Je lui demande : « c'est quoi votre boulot ? », ou quelque chose comme ça, et il me répond : « Moi, ça va, je suis près de la porte ». Alors, à mon sens, il a tenu la condition ouvrière en disant ça, c'est un moment bouleversant, mais voilà, quoi ! Et après, il faut se débrouiller, il faut relancer, pour faire parler, etc. Oui, c'est vrai, c'est vraiment très très difficile de les faire parler de leur travail.

Alors, moi, je voulais revenir sur tout votre exposé. Je dois dire que j'ai trouvé cette façon que vous avez eue de vous mettre en scène... Aussi, je voulais vous remercier pour le style que vous avez adopté, j'ai trouvé cela très interpellant, et, en même temps – parce que nous tous on est comme ça bien sûr – mais, aussi, extrêmement lucide. Ça ouvre toute une série de questions qu'on ne pourra sans doute pas traiter aujourd'hui, mais cela ouvre vraiment beaucoup de questions, et la forme et le fond de ce que vous avez dit.

Je voudrais juste revenir sur la notion de « défense ». Alors, je vais vous demander peut-être de la préciser un peu cette notion. Est-ce que vous la prenez dans le sens classique de la psychologie du travail ? Est-ce que c'est un petit peu autre chose ? Qu'est-ce que vous entendez par-là ? Moi, je me demandais si une notion, comme ça, unique, ça pourrait rendre compte de la complexité des rapports que les hommes et les femmes entretiennent au travail. Particulièrement comme vous le faites, vous, vous prenez en compte le travail salarié et le travail domestique. Et là quand on considère, de façon un peu anthropologique, que le travail, c'est aussi le travail domestique, et je suis bien sûr complètement d'accord avec ça. Est-ce que vous pensez que la notion de défense suffit ? Ou est-ce qu'il ne faudrait pas l'articuler avec quelque chose d'autre ?

Fabienne Bardot : Alors, les notions théoriques de défense qui m'aident à penser mon travail, c'est clairement les théories de la psychodynamique du travail, ce n'est pas autre chose. Alors, pour la question du travail domestique et des défenses...

Serge Volkoff : Est-ce que tu peux dire en quelques mots ce qu'est la « psychodynamique du travail », parce que tout le monde n'a peut-être pas la culture de la psychodynamique du travail...

Fabienne Bardot : La psychodynamique du travail, c'est une discipline qui est récente, qui date des années 1980, élaborée au départ par Christophe Dejours, dans la suite des psychopathologistes des années 1950 – où tout ça c'était tombé à l'eau – qui étaient des psychiatres qui avaient travaillé sur le monde ouvrier : Louis Le Guillant, Jean Begouin, enfin, un certain nombre... Elle s'appuie sur trois piliers que sont l'ergonomie, la psychanalyse et la sociologie. Tout ça fait une discipline qui est extrêmement précieuse pour un médecin du travail. En gros, c'est l'étude des mécanismes psychiques mobilisés par la confrontation aux difficultés du travail, ou pas difficultés, puisqu'il y a aussi la question du plaisir au travail. Alors, pour en venir à la deuxième partie de votre question, sur comment j'explique uniquement par les défenses, je trouve que c'est quand même une clé de compréhension importante. Il n'y a sans doute pas que ça, mais, pour moi, c'est ça qui me fait vraiment comprendre les choses.

Maudy Piot : J'ai beaucoup aimé votre exposé, et ça m'évoque deux choses. D'une part, c'est une petite anecdote qui aurait pu être... Bon, j'ai une maladie génétique, donc j'ai perdu la vue progressivement. Et, un jour, le médecin du travail me convoque en me disant : « Votre employeur me demande de vous mettre inapte au travail. » Et c'est quelque chose qui m'est toujours resté, et ce médecin du travail me dit : « Vous avez qu'à me convaincre que vous pouvez encore travailler. » Ce que j'ai fait.

Mais la question que je me suis posée : quelle est la liberté –et je me la pose encore aujourd'hui– des médecins du travail ? Lorsqu'un employeur lui donne un ordre, est-ce qu'il doit s'y soumettre ? Est-ce qu'il risque sa place ? Comment peut-il gérer cela ? Moi, je sais que cette femme, lorsque je suis repartie au bout d'une heure – heureusement pour moi – elle m'a dit que le kinésithérapeute aveugle l'avait tellement bien soignée qu'elle pensait que, moi, en tant que psychothérapeute, je m'en sortirai. Et donc, je n'ai pas été licenciée. Et après, je me suis demandé ce qui lui était arrivé.

Et mon autre question que je voulais vous poser : quand vous racontez ces cas cliniques qui ont été passionnants, et qu'on se rend compte qu'il y a une souffrance réelle au travail, est-ce que le médecin du travail peut intervenir ? Je ne sais pas si c'est auprès de la personne, auprès de l'employeur... Parce que, dans vos cas, il y a une réelle souffrance au travail. Alors, est-ce qu'en tant que médecin du travail vous ne pouvez faire que la pointer ? Ou est-ce que l'on peut la « dénoncer », entre guillemets ? Comment on se situe ?

Fabienne Bardot : Alors, pour la première question, un médecin du travail n'a, en principe, aucun ordre à recevoir d'un chef d'entreprise. Il a un droit dérogatoire puissant, qui lui vient du Code du travail, du Code de déontologie, et il a son autonomie professionnelle. Donc, personnellement, je ne me suis jamais laissé dicter quoi que ce soit. Mais je parle en mon nom propre. La deuxième partie de votre question, c'était : qu'est-ce que l'on fait lorsque les gens sont en souffrance ?

Vous parlez de la souffrance mentale ? La question de la souffrance mentale, très franchement, plus j'avance moins j'interviens collectivement, parce que ce n'est pas efficace. C'est aussi mon point de vue personnel, ce que j'exprime-là. Ce n'est probablement pas le point de vue de la profession. Je trouve que c'est plus efficace de traiter ce problème-là individuellement, parce que je suis persuadée que l'on ne peut pas faire de prévention des risques pour la santé mentale. Ce que je veux dire : c'est que l'on aura toujours des conflits, on aura toujours des rapports sociaux conflictuels, et ce n'est pas en allant dénoncer que l'on résout les problèmes. C'est plutôt en renvoyant aux personnes qui sont confrontées à ces problèmes-là la possibilité d'aller elles-mêmes faire une transformation.

Et, d'un point de vue collectif, dire que les gens sont en souffrance, moi, je trouve que c'est extrêmement périlleux si l'on n'est pas capable d'avoir la connaissance des mécanismes qu'il y a derrière, mécanismes sur lesquels il y a une possibilité d'action. Alors, ça peut se produire, mais ce n'est pas le plus fréquent. Et les questions de souffrance mentale, je vous assure, c'est extrêmement labile. Enfin, c'est tellement compliqué que, pour gérer cela collectivement, il faut vraiment qu'il y ait une situation très très particulière dans une entreprise, où tout le monde va mal, ce qui peut se produire ! Et, à partir de ce moment-là, quand vous avez une situation comme celle-là, et que vous avez, grâce à l'approche clinique individuelle, mis le doigt sur les mécanismes qu'il y a derrière, vous pouvez y aller. Mais vous pouvez y aller si vous avez en plus, quand même, un argumentaire quantitatif. Si vous y allez que sur du qualitatif, c'est-à-dire que les gens me disent : « que... », là, ça ne marche pas... C'est pour cela que je dis que c'est compliqué, parce qu'il y a deux niveaux.

Maudy Piot : Mais, dans l'exemple que vous donniez avec la souffrance mentale et la souffrance physique avec le froid... ?

Fabienne Bardot : Dans la logistique, je n'ai aucune souffrance mentale ; il n'y a aucune souffrance mentale.

Maudy Piot : Les gens se plaignaient d'avoir froid, mais ce n'était pas souffrir ?

Fabienne Bardot : Non ! Ce n'est pas de la souffrance mentale. Ils avaient froid...

Maudy Piot : Mais, c'est lié !!!

Fabienne Bardot : Non, non ! Il n'y avait pas de souffrance mentale. Puisque la jeune femme... j'avais essayé... mais je la mettais en difficulté. Donc j'arrête quand je mets les gens en difficulté.

Maudy Piot : Mais, par exemple, votre cariste, qui crevait de froid et qui grelottait, je dis que ça a quand même une influence sur le mental !

Fabienne Bardot : Mais, les gens, s'ils ne se plaignent pas ! Moi, j'ai essayé pour l'histoire du... parce que je ne vous dis pas tout. Il y avait l'histoire de l'hiver, mais il y avait aussi l'histoire de l'été. Quand le chef m'a dit : « il n'est pas question que l'été, même s'il y a une canicule, il est hors de question qu'ils boivent aux postes de travail, parce que, si ça tombe sur les revues, ça va tout gondoler !!! » Bon, chaque chose en son temps. Moi, je suis intervenue là-dessus. Cela ne sera pas efficace, c'est sûr, car compte tenu du coût, il n'y aura jamais de chauffage pour le moment, on ne peut pas aller plus loin.

Maudy Piot : Mais, cela a un enjeu sur la santé ?

Fabienne Bardot : Mais, bien évidemment ! Et, ce que je peux vous dire, c'est que dans la logistique... puisque j'ai parlé de cette entreprise. Mais il y en a plusieurs, les dégâts sont monumentaux sur la structure osseuse dans toutes les entreprises de logistique, dans toutes ! Et, lorsque l'on parle de prévention dans le domaine de la logistique, je pense que là c'est une utopie. Je renvoie d'ailleurs au dernier travail de Philippe Davezies qu'il a effectué là-dessus, qui est remarquable, où il le démontre bien. Évidemment, vous avez les directions qui sont conscientes de ça, car ils les voient les arrêts de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, et ils sont démunis, et ils sont à l'écoute de tout ce que l'on peut leur proposer, mais il n'y a pas de solution tant qu'il n'y aura pas de mécanisation, cela n'est pas possible. Le corps humain ne peut pas être robotisé, cela n'est pas possible.

Dominique Cau-Bareille : Je voudrais revenir sur une phrase que tu as dite, et qui m'a un petit peu gênée, parce que je n'ai pas tout à fait observé les mêmes choses, et la formulation me gêne. Tu as dit, à un moment donné, qu'il y avait une espèce de double docilité des femmes surtout lorsqu'elles vieillissent. Moi, j'ai vu des choses inverses. Dans une étude que je fais en ce moment sur les enseignantes. Je vais prendre un cas, tu es partie d'un cas, je ne vais pas le faire trop long, mais...

C'est le cas de Sylvie. Elle est enseignante, elle a 52 ans et demi, et si elle veut toucher toutes ses annuités pour partir à la retraite, eh bien, pour le moment il faut qu'elle parte à 57 ans. Et quand j'ai rencontré Sylvie, j'ai eu un entretien très long avec elle, elle m'a dit : « Tu sais en ce moment c'est difficile, c'est compliqué, on a un métier difficile en tant qu'enseignante en maternelle ». C'est difficile, pour quelles raisons ? Je n'ai pas insisté sur le moment, sur les raisons, les difficultés de ce métier. Pour elle, cela devenait compliqué. C'est-à-dire que même si elle pratiquait ce métier depuis trente-deux ans, eh bien, l'expérience qu'elle avait acquise, finalement, l'avait équilibrée un certain temps et puis maintenant au fur et à mesure que l'âge avançait, elle se sentait fragilisée. Alors, elle m'avoue : « Tu sais... du coup, j'ai mobilisé mon mari. C'est-à-dire qu'avant j'avais pas mal en charge l'organisation de la maison, les devoirs des enfants, etc., aujourd'hui, je ne peux plus. Pour tenir les exigences de mon travail je suis obligée de faire des arbitrages dans ma vie personnelle. C'est-à-dire que j'ai redéfini la répartition de mes rôles à la maison. C'est-à-dire que mon mari, maintenant, fait les courses, fait aussi une partie du ménage, parce que, moi, je ne peux plus tout faire. Si je veux faire mon travail, tenir les exigences en termes de qualité, de disponibilité par rapport aux élèves. Si je veux, maintenir une disponibilité entière dans le cadre de mon travail, je suis obligée de faire ces arbitrages. »

Et je pense que la perception des évolutions que les gens ont avec l'avancée en âge fait que parfois ils envisagent des marges de manœuvre qui ne sont pas simplement dans le cadre du travail, mais sont aussi parfois hors travail. Et que cela leur permet, jusqu'à un certain point – et c'est là que je vois la fragilité de la chose – de retrouver leur pouvoir d'agir sur les situations, sur leur vie, sur un certain nombre de choses. Mais cela implique des sacrifices, et qui ne vont pas simplement les toucher eux, mais vont toucher aussi d'autres aspects de leur vie à côté. Ce sont des gens, aussi, qui, par exemple, vont renoncer dans la sphère privée à participer à des associations, ou vont être moins actifs pour garder du temps pour se reposer davantage, pour prendre du temps pour eux. Dans le cas des enseignants, c'est retrouver du temps, mais du temps nécessaire, et qu'ils vont rapatrier du côté du travail.

Alors c'est pour cela que ce terme de « docilité » me gênait, parce que, pour moi, il y a un côté... c'est facile... mais cette notion de docilité... Mais je pense que ces arbitrages, ils dépassent Sylvie, en tout cas, moi, je les ai observés chez les femmes en fin de carrière, et je les trouve relativement fréquents et intéressants à analyser. C'est pour cela que j'aime bien la manière dont tu posais les questions tout à l'heure en disant : les gens sont une globalité, ils ne se définissent pas simplement dans le cadre du travail, mais, aussi, dans ce qui se joue dans les autres sphères. Et je pense que, pour comprendre la santé au travail, ça suppose vraiment cette lecture-là.

Fabienne Bardot : Je suis tout à fait d'accord, il doit y avoir certainement des arbitrages qui se font comme cela. Ce que je voulais dire, par « le vieillissement accentué », c'était que, pour les femmes qui ont une carrière professionnelle continue dans des métiers où il y a de la répétitivité et en même temps le travail domestique, à un moment donné, il y a cumul. C'est typiquement le cas de Mme C. J'en vois beaucoup comme ça. À un moment donné, le cumul fait que ça explique ce que l'on voit au niveau des pathologies ostéoarticulaires. Mais, je ne dis pas d'un point de vue général qu'il n'y ait pas d'arbitrage possible. Bien sûr que si, et heureusement !

Anne-Marie Boulet (*Viva magazine*) : J'avais d'autres questions, une pour le monsieur qui représente la FSU, le syndicat enseignant. Vous posez la question de savoir comment vous mobilisez vos collègues sur les questions de santé au travail. Alors, moi, j'en aurais une à vous poser ; s'il y a une chose qui m'a toujours complètement un peu sidérée, c'est de savoir que l'Éducation nationale est une des rares branches professionnelles à ne pas avoir de médecine du travail. Alors justement, ne

peut-on pas rapprocher les deux choses, et se dire que la FSU revendique d'avoir des médecins du travail ? Parce que c'est vrai que, quand on rencontre des enseignants, on se rend compte qu'il y a pas mal de problèmes de santé au travail parmi eux. Seulement, il manque d'endroits pour que ces choses-là s'expriment, et puissent aussi trouver des solutions. Parce que l'on voit les gens se balader de poste en poste, affectés un peu n'importe où, et que finalement tout ça n'est pas simple, tout le monde le sait, mais on tourne un peu en rond.

J'avais une question aussi pour Fabienne Bardot. Vous dites vous retrouvez plutôt sur le courant psychodynamique du travail, et, en même temps, à une question concernant la souffrance au travail, vous dites : « Vu mon expérience, ce que j'ai vécu... Je crois que maintenant ce qui paye le mieux, c'est l'approche individuelle. » Est-ce qu'il n'y a pas un peu contradiction dans ces deux choses ?

Fabienne Bardot : Non, il n'y a pas contradiction. J'ai dû mal expliquer. Quand on a des situations de souffrance mentale au travail liées à des situations de tensions, il faut aller voir du côté du travail ce qui se passe. Et, en général, c'est vrai que l'on tombe souvent sur des situations qu'on peut presque résoudre par une consultation. Sauf dans les cas où c'est quelque chose qui est un peu épidémique. Ou bien, il y a énormément de personnes concernées par les mêmes problèmes, et qui sont liées à des modalités de *management* très particulières. Et, dans ce cas-là, il faut y aller par une approche plus collective, mais il faut avoir bien décortiqué les processus qu'il y a derrière, sinon même avec l'approche collective on n'arrive pas à résoudre le problème. C'est ce que je voulais dire.

Et puis, je voulais quand même répondre sur ce que vous avez dit sur les enseignants, en vous adressant au monsieur de la FSU. Ce n'est pas la médecine du travail qui fait la santé des gens !

Anne-Marie Boulet : Non, je ne dis pas que ça fait la santé des gens, mais ça peut quand même aider les gens à prendre conscience de certaines choses, à sensibiliser !

Fabienne Bardot : Oui, ça peut aider un peu, oui, mais... Il faudrait que dans l'enseignement, c'est vrai qu'il n'y a pas de médecine du travail, c'est vrai... On entend bien que les gens ne vont pas bien (...). Moi, la question que je me pose c'est : pourquoi, dans le monde enseignant, on n'arrive pas à ouvrir la boîte noire de la classe ? Je n'arrive pas à trouver de truc là-dessus ! Comment un enseignant se débrouille de son travail d'enseignant avec sa classe ? Comment fait-il quand il est dans une Zup ? À part dire que c'est difficile, c'est tout ce que j'entends, je n'ai pas trouvé de choses.

Dominique Cau-Bareille : Il y a des choses intéressantes ! Entre autres, il y a des travaux notamment réalisés par les Québécois qui sont magnifiques : « La minute de 120 secondes », ça décrit en détail ce qui se passe en classe. Il y a des choses qui existent mais elles sont très peu connues, y compris par les syndicats. C'est très peu diffusé, et cela expliquerait bien la difficulté de cette population de mettre en visibilité et de faire accepter par l'opinion publique... etc., les formes de pénibilités, mais il y a des choses qui existent, des choses particulièrement intéressantes, mais qui ne sont pas diffusées. Il en existe, et vraiment de très bonne qualité, qui rentrent dans le détail, qui s'appuient sur des analyses très fines. Le tout, c'est de les faire connaître.

Emmanuelle Cambois : Je pensais, en écoutant votre échange, à l'ouvrage d'Ariane Pailhé et Anne Solaz. Donc, Ariane Pailhé qui viendra demain faire une présentation, et qui s'appelle *Entre famille et travail*, à partir de l'enquête *Familles et Employeurs*. Et cela fait écho à ce que vous disiez sur le fait que l'on ne peut pas séparer les conditions de travail professionnel et les conditions de travail à domicile. Il y avait tout un chapitre, alors ce n'est pas directement lié à la santé, puisqu'il n'y avait pas véritablement de questions de santé dans cette étude, mais qui montre justement l'homogamie dans les couples, le fait que l'on soit ou pas dans le même type de profession que son conjoint. Et, du coup, comment se concilie le fait de travailler ou pas à la maison, de ramener ou pas du travail à la maison, si son conjoint le fait également. Et donc les difficultés, aussi, d'une certaine hétérogénéité sociale ou d'une certaine homogénéité sociale au sein du couple sur la faculté à un moment donné d'avoir la marge de manœuvre, et de dire : « Eh bien, maintenant mon conjoint m'aide au

domicile, alors qu'il ne le faisait pas avant ! » Et cela me fait penser à une remarque qui était faite sur l'un des chapitres de cet ouvrage en disant que les enseignantes de primaire ou de maternelle étaient une catégorie où il y avait beaucoup d'hétérogénéité, si j'ai bien compris le propos, parce qu'une partie d'entre elles était en couple avec des cadres mais une partie était aussi en couple avec des ouvriers ou des employés. Et qu'il y avait cette hétérogénéité dans les marges de manœuvre de concilier travail et emploi. Et de pouvoir faire ce que vous disiez, c'est-à-dire, de décider à un moment donné qu'on n'en peut plus, et que, du coup, on va privilégier son travail et demander au conjoint d'en faire plus à la maison. Ce n'est peut-être pas donné à toutes les femmes qui se trouvent en difficulté professionnelle, aussi. Il y a cet effet de possibilité de marge de manœuvre et de contexte social et familial qui doit influencer beaucoup.

Serge Volkoff : (...) Le temps tourne et je craignais qu'on reste trop en suspens, on y reviendra demain et après-demain, les histoires « individu » et « collectif », l'approche individuelle et l'approche collective. Ce n'est pas un hasard, on n'en a pas fini dans ce séminaire-là si forcément déjà on a introduit large et, en plus, on introduit la dimension sexuée, plus la vie hors travail, on va tout le temps être tirés sur cette question de : pour comprendre, pour agir, pour décrire, etc. Cet impératif, ce besoin d'aller regarder toute la singularité des situations. Et c'est vrai que le déroulement de cette première journée a un style express, puisqu'on a eu deux exposés qui apportaient plutôt des résultats du côté du quanti, complètement dans le cas de Marie-Jo, largement dans le cas d'Anne Françoise, et finalement on passe à des histoires singulières avec toi. Et on peut être tenté de se dire qu'il n'y a pas, au fond, de prise en charge plus légitime que singulière. D'une certaine manière, je pense que c'est vrai, mais je voudrais juste vérifier qu'on est d'accord, je ne sais pas. J'ai le sentiment... et je partage un peu ce que tu dis sur : l'énonciation d'une souffrance dans un registre collectif ne mène pas à grand chose. En revanche, ce que tu décris, y compris ta pratique clinique, la manière dont tu essayes, elle ne fait pas abstraction d'un environnement collectif dont tu es pleinement consciente au moment où tu reçois les gens, je pense. Je ne voudrais pas faire de la suggestion, mais cela renvoie à des discussions antérieures entre nous. Et, moi, je pense vraiment que c'est vrai, ce que tu sais du contexte de l'entreprise, de son histoire et de la façon dont fonctionnent les collectifs de travail, n'est pas du tout indifférent à la manière dont tu conduis un entretien individuel. Et deuxièmement, si j'ai bien compris, dans les méthodes de cliniques médicales, il y a une manière de prendre en compte la singularité des personnes qui vise à les armer mieux elles-mêmes derrière, si possible ! C'est ce que tu disais dans l'un de tes récits, pour, peut-être, retisser à leur tour des liens collectifs dans leur équipe de travail ou avec d'autres, de se réapproprier les situations. Et donc peut-être, à ce moment-là, de poser la question de la diversité entre les individus, des hommes et des femmes, des jeunes et des âgés. C'est tout cela. Et autrement dit, c'est comme si les approches individuelles ne sont pas ni naturalisantes, ainsi sont les femmes, ainsi sont les vieux, ni singularisantes, c'est vous toutes seules qui devez vous débrouiller de votre propre histoire ?

Fabienne Bardot : Oui. Exactement. Ma pratique professionnelle, ma façon de travailler c'est exactement ce que tu viens de décrire. Et, ce n'est pas à chacun, comme ça, individuellement, sans prendre en compte le contexte professionnel, de leur dire : « Vous vous débrouillez ! », non évidemment.

Étudiant (master RH-S) : Je voudrais savoir s'il vous arrive d'avoir des échanges, une confrontation avec le médecin traitant d'un employé pour aller plus en profondeur d'une situation. Puisqu'on sait que, parfois, on a du mal à raconter ces choses au médecin du travail, notamment quand on peut être amené à parler de certaines souffrances, car on se dit : « Que la personne peut être en contact avec l'employeur, et il peut y avoir des fuites. » Donc, est-ce que vous avez parfois des échanges avec les médecins traitants pour pouvoir aller plus loin dans ce rapport santé/travail ?

Fabienne Bardot : Alors, oui, – je parle à la première personne –. J'ai fréquemment des échanges avec les médecins traitants, mais jamais en dehors de la personne. C'est-à-dire qu'elle le sait toujours, soit elle est devant moi, soit elle me donne l'autorisation, et jamais pour aller chercher des informations que la personne ne m'a pas données elle-même. C'est-à-dire que l'entretien santé/travail avec le médecin du travail, il fonctionne sur une qualité relationnelle qui passe par ce que

l'on appelle en psychiatrie « le transfert ». C'est exactement ça. Ou « l'empathie », mais c'est la même chose. S'il n'y a pas de transfert, il n'y a rien ; je ne vais pas aller chercher l'information ailleurs. Donc, oui, il y a des échanges avec le médecin traitant mais négociés avec la personne.

Yves Brunet : Oui, j'ai été interpellé... Alors, je tiens à préciser que je suis de l'Institut de recherche de la FSU, mais je ne suis pas du tout porte-parole de la FSU. Et, dans l'Institut de recherche de la FSU, j'anime un chantier sur le travail, où nous essayons collectivement de comprendre ce qui se passe dans l'activité de travail. Et, pour passer du singulier au collectif, c'est ça le travail syndical... Or, pour le moment, chez mes collègues syndicalistes, il y a une difficulté, vous l'avez pointée, et je suis d'accord avec vous, c'est aller au contenu du travail, saisir le contenu du travail.

Moi, j'ai été syndicaliste, j'ai passé beaucoup de temps à l'activité syndicale avec beaucoup de plaisir. Et je m'aperçois que je suis passé à côté de cette question du contenu du travail. Et j'espère beaucoup dans le croisement des regards des chercheurs et des syndicalistes pour comprendre cette question. J'ai compris cela par la fréquentation des gens qui font des recherches sur le travail. Or, pour l'instant, je constate qu'il n'y a pas de ponts entre le syndicalisme et la recherche sur le travail. Alors que, ces ponts, ils existent entre la recherche économique et le syndicalisme, entre les sciences de l'éducation et le syndicalisme enseignant, il y en a aussi. Mais sur la question du travail, il y a un problème ! Et je me débats avec ce problème.

Alors, l'absence d'un vrai service de médecine du travail dans l'éducation, c'est une question qui est liée à la remarque précédente. Pour l'instant, le syndicalisme enseignant ne s'est pas préoccupé... y compris des problèmes de santé au travail. Alors, c'est peut-être l'existence de la MGEN, peut-être que le syndicalisme enseignant, c'est un peu défaussé sur la MGEN pour régler les problèmes de santé... Mais la question, c'est que ce n'est pas une question syndicale qui est prise à sa juste dimension. C'est un peu autocritique, mais...

Corinne Gaudart : Pour information, Laurence Théry, ici présente, a été à l'origine de projets avec un syndicat sur ces questions : comment identifier les questions de santé/travail ? Et, comment passer de l'individuel au collectif ? Et, le livre s'appelle *Le travail intenable*, sous la direction de Laurence Théry, aux éditions La Découverte.

Chapitre 3

« L’AIR DE RIEN, C’EST ASSEZ FATIGANT AU BOUT D’UN MOMENT... » : LES DIMENSIONS GENRÉES D’UNE FATIGUE ARTISTIQUE

Marie Buscatto, professeure en sociologie, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, chercheure à l’IDHE, Paris 1-CNRS

Je vous remercie de m’avoir invitée, puisque c’est bien une invitation – j’en reparlerai très rapidement – qui m’a été faite il y a à peu près un mois par Serge Volkoff. Il m’a demandé de tenter une expérience avec vous, étant doublement décalée : je vais parler d’un travail assez particulier qu’est le travail artistique – premier décalage – et en tant que sociologue je regarde bien évidemment les choses un peu différemment des ergonomes – deuxième décalage.

Je vais, déjà, retracer mon parcours, avant de rentrer dans le cœur de la conférence. Je suis tout d’abord sociologue du travail « classique », c’est-à-dire que mes premiers travaux en sociologie portent sur des enquêtes que j’ai menées dans l’industrie automobile, l’assurance, un centre d’appels, La Poste, portant sur des objets assez variés : l’encadrement intermédiaire, la socialisation organisationnelle, le stress au travail, le militantisme d’entreprise et les relations sociales, etc. J’ai abordé différents objets que j’ai rencontrés dans mes enquêtes, et c’est la première chose qui, je crois, me définit comme chercheure.

La deuxième chose, qui me définit à travers mon parcours professionnel, est le fait d’avoir utilisé l’ethnographie comme méthode dans toutes ces expériences de sociologie du travail. C’était une ethnographie non participante : je rentrais dans les entreprises et j’observais des gens au travail, mais, évidemment, une ethnographie faite pour les besoins de la sociologie. Donc, je suis plus une sociologue-ethnographe qu’une ergonome, et bien évidemment avec un regard et une manière d’utiliser ces observations différente de celle des ergonomes, puisque nous avons des approches disciplinaires différentes. Je complète toujours ces observations par des entretiens longs et par la lecture de documents de travail. Donc, c’est tout ce qui m’a occupée, et qui m’occupe encore, de différentes manières, en tant que sociologue du travail.

Depuis l’année 1998, j’ai, sans trop le savoir au début, et puis progressivement en l’installant de manière plus académique, profité d’une position d’observatrice, participante cette fois, puisque je suis chanteuse de jazz amatrice, très amatrice. De ce fait, je me suis retrouvée dans des situations qui m’étonnaient, notamment des situations qui m’étonnaient du point de vue du genre, qui n’était pas nécessairement l’approche que j’avais développée dans mes autres enquêtes. Tout d’abord, en étant chanteuse de jazz amatrice, je me retrouvais dans un monde très masculin. Donc, ça, c’était assez étonnant ! Et cela se voyait d’emblée. On n’avait même pas besoin de compter, même si j’ai compté les musiciens de jazz par la suite pour essayer d’établir ce fait de manière plus objective. C’est donc un monde d’emblée très masculin. Ensuite, c’est un monde dans lequel les chanteuses avaient une place un peu compliquée en toute apparence. Cela me donnait envie de faire une enquête.

À partir de 1998, j’ai donc commencé à noter des observations sur un carnet qui est devenu mon cahier de terrain, puis j’ai commencé à lire sur le travail artistique, sur le genre. J’ai alors pris la question des chanteuses de jazz comme question principale. Ce qui m’a intéressée, à ce moment-là, c’est que l’on se trouve dans un monde très masculin. À partir du *Guide Annuaire du jazz* établi par l’IRMA, on arrive à peu près à 8 % de femmes, tous instruments confondus, et les chanteurs sont surtout des chanteuses. C’est-à-dire que 65 % à peu près des chanteurs sont des chanteuses. Même si ces chiffres sont à prendre avec beaucoup de pincettes, cela donne au moins une idée de la pré-

sence très féminine au chant : l'instrument « féminin », c'est le chant. Donc, au sein d'un petit groupe de musiciens – on est à peu près aujourd'hui à 3 000 musiciens de jazz répertoriés – les femmes sont très minoritaires, sauf au chant.

J'ai commencé par regarder les chanteuses de jazz – j'ai publié mon premier article sur le sujet en 2003 dans la *Revue française de sociologie* – pour essayer de comprendre comment les chanteuses de jazz pouvaient être à la fois très visibles et très marginalisées. Généralement, ce sont elles qui attirent le regard du public. Donc, on pourrait se dire que ce sont elles qui sont le plus à l'aise dans ce milieu ; et c'est bien l'idée que partagent les musiciens de jazz. Or, lorsque l'on commence à regarder de plus près, elles sont marginalisées, elles ne vivent jamais du jazz, ce qui arrive quand même parfois aux musiciens de jazz appartenant à l'élite du jazz. J'ai alors tenté d'expliquer cette situation paradoxale.

En 2005, j'ai continué l'enquête puisqu'à chaque fois que je présentais les résultats de mon enquête sur les chanteuses de jazz, on me demandait : « Et les femmes instrumentistes ?! » Bien sûr, j'ai eu envie de continuer l'enquête sur les femmes instrumentistes : nouvelles observations, nouveaux entretiens. Et, là, la situation est aussi très intéressante, puisque seulement 4 % des instrumentistes de jazz sont des femmes. Elles sont extrêmement minoritaires, situation inverse des chanteuses, mais là aussi, même les plus réputées n'en vivent jamais et sont marginalisées.

L'enquête ethnographique s'est « achevée », entre guillemets, avec la rédaction d'un ouvrage en 2007, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalités*, où j'ai tenté d'articuler la question des chanteuses de jazz et celle des femmes instrumentistes. L'enquête a permis d'observer de manière prolongée 118 musiciens ; j'ai réalisé 46 entretiens formels ; j'ai lu la presse jazz de manière systématique. L'ouvrage rend compte de leurs situations, évidemment avec les lunettes du genre, les lunettes des rapports sociaux de sexe qui nous intéressent aujourd'hui.

Très rapidement, puisque d'une certaine manière ce que je vais vous dire ensuite va s'insérer dans cette analyse, je vais vous présenter ce qui en est ressorti. Les femmes chanteuses comme les femmes instrumentistes sont dans une situation marginale dans le monde français du jazz... au sens où, même lorsqu'elles sont très réputées musicalement, que leurs pairs disent du bien d'elles, que les critiques de jazz disent du bien d'elles... elles n'en vivent jamais ! Alors que, pour les hommes, la situation est beaucoup plus hiérarchisée, et construite de manière plus évidente. On peut vivre du jazz si on appartient à l'élite du jazz lorsque l'on est un homme, ce qui n'est pas le cas pour une femme. Les conclusions que j'ai tirées de l'analyse de mon enquête sont multiples, c'est un ensemble de processus qui sont à la fois internes et extérieurs au monde du jazz, et produisent cette marginalisation. C'est-à-dire que, d'un côté, l'on retrouve des choses que l'on retrouve dans d'autres métiers beaucoup plus classiques : les stéréotypes féminins qui leur sont plutôt contraires, les socialisations adolescentes ou les rôles maternels. Et, d'un autre côté, apparaissent des raisons internes, propres au monde du jazz, des dynamiques propres au monde du jazz, en termes de réseaux sociaux, j'en reparlerai, des conventions sociales qui organisent les relations de travail entre les individus ou des normes « masculines », au sens sociologique : qu'est ce que les individus considèrent comme « bien » ou, à l'inverse, « inacceptable » ?

Je vais partir de cette enquête, qu'évidemment je ne vais pas vous présenter ici parce que ce n'est pas l'objet de ce séminaire. Je suis juste partie de cette enquête pour répondre à une demande qui m'avait été faite lors d'une rencontre, dans un autre contexte, avec Serge Volkoff. Il m'a ainsi dit : « Nous avons ce séminaire sur cette thématique, ce qui nous intéresse, au Créapt, c'est le vieillissement, les parcours... Et on aimerait bien, pendant trois jours, se focaliser sur les rapports de genre, est-ce qu'il y a quelque chose (dans vos travaux) qui peut nourrir notre réflexion ? » Après réflexion, je me suis dit qu'il y avait quelque chose que pouvait éventuellement vous apporter mon regard de sociologue. Effectivement, une chose était apparue dans mon enquête, que j'avais quand même traitée ici ou là, et qui pouvait vous intéresser. Les parcours professionnels des femmes artistes sont certes différents des parcours professionnels des hommes artistes. Mais surtout, en prenant de l'âge, apparaissent ce que les musiciennes de jazz nomment parfois une certaine « fatigue »,

une certaine « *lassitude* ». Et cette fatigue, cette lassitude qu'elles peuvent expérimenter est de plus en plus forte quand elles dépassent la quarantaine.

Je vais donc essayer de voir comment on peut situer les parcours professionnels de ces femmes, comparativement aux hommes, et regarder la question de leur fatigue ou de leur lassitude. Quelles en sont les raisons, et aussi, quelles en sont les conséquences ? Mais n'oublions pas que pour moi, sociologue, la question n'était pas tant de savoir si elles sont fatiguées ou lasses, mais de voir comment cette fatigue ou cette lassitude joue dans le fait qu'elles vont, plus facilement que les hommes, se retirer ou s'éloigner du monde du jazz à un certain moment de leur trajectoire.

Premièrement, je vais resituer le monde du jazz, son fonctionnement comme marché du travail. Dans un deuxième temps, je prendrai le parcours professionnel au démarrage parce que c'est un moment justement où les hommes et les femmes sont très proches dans leur vécu au travail. Ils et elles sont en revanche différents concernant leurs ressources familiales et scolaires. Et, dans un troisième temps, j'aborderai cette question de la fatigue, pour les femmes les plus âgées, à mesure qu'elles vieillissent, à mesure qu'elles prennent de l'âge.

1. LE FONCTIONNEMENT DU « MARCHÉ DU TRAVAIL » DU JAZZ

Premier point, le monde du jazz est dur pour tout le monde. Ce qui rend d'ailleurs l'analyse compliquée quand il s'agit de comparer les hommes et les femmes. C'est un monde dans lequel on observe une très forte précarité, quel que soit l'âge. La concurrence est très intense, quel que soit l'âge. Et l'instabilité est constitutive même de l'engagement musical, là aussi quel que soit l'âge. C'est un marché du travail qui est difficile, dans le sens où on observe des sureffectifs permanents. Il y a beaucoup plus de prétendants que de possibilités de jeu. La situation ne fait qu'empirer. Il y a beaucoup d'aspirants qui rêvent d'être musiciens de jazz et qui tentent leur chance. C'est un emploi précaire. Cet emploi précaire est organisé de manière principale autour du statut d'intermittent du spectacle, c'est important de le dire. On est en France, donc les musiciens de jazz vont tenter, dès leur plus jeune âge, de multiplier les cachets, les situations musicales rémunérées de manière légale pour essayer de vivre du jazz. Les règles évoluent, au moment de mon enquête : c'était sur un an, maintenant c'est sur dix mois et demi... qu'il faut constituer un ensemble de cachets ou un nombre d'heures minimal qui permet de déclencher les droits au chômage, et qui fait que quand ils ne jouent pas ils continuent à être rémunérés. Sur l'année, cela crée une relative stabilité qui, tous les ans, maintenant tous les dix mois et demi à peu près, est remise en cause. Ils sont en permanence en train de travailler, d'essayer de constituer un ensemble de cachets, un ensemble d'heures, sachant qu'au moins la moitié de leur travail est au noir. Cela fait partie des habitudes du jazz. Et ce, quel que soit le niveau de réputation, que les gens soient très réputés, aient une très bonne presse musicale, soient considérés comme étant les grands de ce monde, ou qu'ils soient plutôt des gens qui n'arrivent pas à faire leurs dates et n'arrivent pas à constituer leur statut d'intermittent, voire vivent plutôt d'allocations sociales.

Dans tous les cas aussi, on ne vit jamais d'un seul groupe de jazz. Donc, on va en monter un, deux ou peut-être trois, selon son énergie et le moment de son parcours, de sa carrière ; sous son nom ou sous le nom de deux ou trois collègues, on trouve un nom original. Et ce groupe-là, on va en être le *leader*. C'est le terme consacré, le terme indigène, si l'on parle de manière plus ethnologique. Ce groupe-là, on en est responsable, on trouve les dates, on trouve des salles, on organise les répétitions, les concerts, on monte le répertoire, on doit gérer les relations entre les collègues, et, d'une certaine manière, on a la responsabilité de faire que la musique se fasse avec les bonnes personnes, les « bons collègues » entre guillemets, par rapport à ses objectifs. Et puis, le reste du temps, on va travailler comme *sideman* dans les groupes des autres musiciens. D'autres *leaders* vous invitent à travailler avec eux, avec elles, pour jouer leur musique, c'est à ce moment-là qu'ils sont chargés du répertoire, qui peut être un répertoire totalement original de compositions, ou un répertoire de standards qui ont été arrangés, et sur lesquels on improvise, puisque l'improvisation est au cœur du jazz.

On peut être invité dans un *big band*, on peut être invité dans un duo, on peut même être invité par un programmateur de jazz pour faire un solo. On rencontre vraiment toutes les possibilités de jeu.

Ce qui est sûr, dernière chose importante pour ce marché du travail, c'est que comme les musiciens de studios d'Hollywood qu'a étudiés Robert Faulkner ou les gens de théâtre qu'a étudiés Celia Bense, on a en permanence « l'obligation » entre guillemets, la nécessité professionnelle, de travailler en réseau et, à partir de ce réseau d'affinités de collègues, de trouver les collègues dont on a besoin pour son groupe, ou de soi-même devenir le remplaçant du remplaçant d'un collègue qui n'a pas pu ou qui ne veut plus travailler avec un groupe... Et, en permanence, on travaille autour d'un ensemble de collaborations avec évidemment une échelle de réputation, des affinités musicales, autour d'un style, mais, aussi, des affinités humaines, le plaisir de travailler, oui ou non, avec telle ou telle personne.

Ceci décrit un peu leur marché du travail : précarité, grande flexibilité, et puis une grande concurrence, puisqu'en permanence on est « remis » dans le jeu de l'interaction et de la concurrence, groupe après groupe, ou concert après concert, même si, en vieillissant, la réputation s'installe et les choses sont, somme toute, un peu plus stables. Ceci constitue le tableau du marché du travail sur lequel on se trouve sans lequel, d'une certaine manière, on n'arrive pas à comprendre les parcours des hommes et des femmes musiciennes.

2. UNE ENTRÉE DIFFICILE POUR TOUS ET POUR TOUTES... DES JEUNES FEMMES RARES ET « SURSOCIALISÉES »

Deuxième point de cette présentation, sur laquelle je vais passer plus de temps, une entrée difficile pour tous et pour toutes, avec des jeunes femmes dynamiques et « sursocialisées ». On n'est pas du tout dans la fatigue encore, on n'est pas du tout dans la lassitude. Et je vais évidemment expliquer pourquoi.

Si on regarde la situation générale, ce que je viens de brosser comme tableau du marché du travail des musiciens de jazz, c'est particulièrement plus extrême pour les jeunes entrants qui tentent de faire leur place dans le monde du jazz. On constate une extrême précarité et une extrême flexibilité. Pierre-Michel Menger use de l'expression d'« hyper-flexibilité ». J'ai observé une disponibilité permanente chez ces jeunes hommes et ces jeunes femmes. Toute leur vie est consacrée à essayer d'entrer dans le monde du jazz. La durée d'entrée, en moyenne, est d'une dizaine d'années, certains rentrent très, très vite, d'autres rentrent et sortent très, très vite...

Le terme « entrant-sortant », dans le cas présent signifie dans la grande majorité des cas d'obtenir le statut d'intermittent, qui, du point de vue des musiciens du jazz rencontrés, est le moment où ils et elles peuvent se dire : « ça y est, j'en vis, je suis un professionnel du jazz ». Cela ne veut pas dire qu'on ne peut pas continuer à essayer de rentrer dans le jazz en étant au RMI ou avec des allocations sociales, etc. Mais, si ce statut est obtenu au moins une fois, il y a une idée qui émerge, du type : « non seulement j'aime le jazz (...) mais j'ai envie de faire cette musique, et j'ai réussi à me construire quelque chose qui ressemblerait à une possibilité d'emploi dans ce monde ».

Une petite dizaine d'années semble nécessaire en moyenne. Ce sont des chiffres que l'on retrouve dans les travaux de Philippe Coulangéon sur les trajectoires de musiciens classiques et populaires. Il travaille à partir de statistiques qui montrent que la probabilité des entrants de rester dans la musique, au bout de dix ans, est de moins de 50 %... Une bonne partie des gens va disparaître au bout de deux ans, ceux qui ont eu une fois un cachet non déclaré aux allocations chômage par exemple. On retrouve ce constat chez les comédiens étudiés par Catherine Paradeise de manière qualitative. On a cette période assez longue, pendant laquelle ils essaient de faire leur place dans un monde du travail très concurrentiel. C'est souvent vers les 30 ans que certains peuvent se dire : « ... ça y est, c'est mon métier » ou au contraire se dire : « ça risque de ne pas être mon métier du tout ». Cette

période-là est une période qui n'est pas seulement constituée par chercher du travail, elle est surtout constituée par des moments d'apprentissage.

Premier apprentissage fondamental : « apprendre le métier ». C'est l'expression consacrée. C'est le moment des apprentissages. J'ai beaucoup rencontré de prétendants, parce que je suivais des ateliers de jazz, des stages de jazz. J'ai donc rencontré beaucoup de jeunes prétendants qui venaient apprendre des standards joués des centaines et des centaines de fois. La musique de jazz travaille autour de musiques parfois très commerciales, des comédies musicales ou des musiques beaucoup plus originales. On va non seulement apprendre à jouer ces standards, mais à connaître toutes les interprétations possibles, à faire des improvisations, à éviter dans les improvisations de répéter des clichés en croyant que l'on est original. Il y a tout un apprentissage qui fait qu'on devient compétent techniquement, musicalement. On peut démarrer dans une autre clé que celle dans laquelle le standard a été « écrit », car on a appris à enchaîner des accords sous différentes tonalités, même si ce n'est pas la tonalité sur laquelle on a travaillé avec partition, etc. Ce sont des moments très importants où il faut beaucoup jouer son instrument chez soi, beaucoup jouer avec d'autres pour travailler l'improvisation. On monte des projets justement pour travailler ensemble, pour faire de la musique ensemble, pour réarranger des introductions ou des morceaux... On apprend à être réactif, à être innovant. On va dans les « jams » qui sont les moments impromptus pour essayer de voir comment on s'en sort quand quelqu'un démarre trop vite par rapport à ce que l'on avait prévu, savoir se « restabiliser » et s'adapter à une situation que l'on n'avait pas du tout anticipée. C'est un moment d'apprentissage du métier, parce que, lorsque soi-même on va être recruté dans des groupes X ou Y, plus vite on est capable de jouer ce qui est attendu, de comprendre ce qui se passe, de réagir et d'être dans le bon rythme, de ne pas jouer faux – cela paraît simple, mais ce n'est pas toujours évident –, plus on est considéré comme un musicien de qualité, au-delà même de son style musical et de sa capacité à créer et à improviser.

Deuxième chose que vous allez apprendre à ce moment-là et qui n'est pas un apprentissage formel, et même explicite, c'est évidemment vivre en société artistique et être considéré comme l'un des leurs. C'est J.-L. Fabiani qui avait travaillé sur le jazz, il y a plus d'une vingtaine d'années, qui parlait de « droit d'entrée », c'est-à-dire de ces manières de se comporter qui font qu'on vous considère comme sympathique ou au contraire très pénible, il y a des manières d'entrer en relation qui font qu'on trouve que vous êtes « cool » ou au contraire que vous êtes quelqu'un de très pénible à vivre. Et, d'une certaine manière, c'est en sortant avec des gens, en vous faisant des « potes », en montant des projets, en disant oui à tout et n'importe quoi, que vous allez apprendre, ou non, et accepter, ou non, de jouer ce jeu corporel et adopter ces manières de vivre, de penser, de parler qui font que vous paraissez finalement être un collègue tout à fait acceptable.

C'est une longue phase d'insertion, *a posteriori* elle ressemble à une longue phase d'insertion. Mais, toute cette longue phase, c'est une phase où les gens se posent beaucoup de questions : « Est-ce que je suis vraiment fait pour cela ? », « Est-ce que le jazz me plaît ? », « Est-ce que ces manières de faire me conviennent ? », « Est-ce que j'ai vraiment un talent ? », « Est-ce que j'ai vraiment envie de vivre dans un monde aussi dégradé en termes de conditions d'emploi et de travail ? », « Est-ce que les gens vont m'appeler ? » Si, pendant trois mois, les gens ne veulent pas jouer avec moi, il faut que je commence à me poser des questions... Toutes ces questions vont se poser et vont faire qu'évidemment il y a des gens qui vont décider, pendant cette longue phase d'insertion, de se retirer, de se réorienter vers d'autres musiques, vers d'autres emplois, vers d'autres manières de faire un métier musical, par exemple en composant pour des pubs. Je donne ici des exemples de gens que j'ai rencontrés. Par exemple, on peut essayer de voir si on ne peut pas faire de la production culturelle ou de la médiation culturelle, éventuellement aller passer des concours dans le social, puisqu'on a envie d'être plus dans le relationnel – comme instituteur –, et en même temps en profitant de ses compétences musicales. C'est dans ces moments-là que les gens peuvent se retirer ou, au contraire, continuer, s'accrocher et arriver à en vivre.

Si on regarde les femmes, qu'est-ce qui se passe du côté des jeunes femmes ? Ce qui est intéressant pour les jeunes femmes, c'est que, d'un côté, leur vécu est très proche de celui des jeunes garçons,

c'est un moment, où on observe très peu de différences si on regarde leurs manières de se comporter. On a des jeunes femmes très minoritaires – ce qui peut paraître très étonnant, d'ailleurs – évoluant dans un monde d'hommes. Jusque vers 30 ans, leurs vécus sont assez proches de ceux des jeunes hommes, au sens, où, d'une certaine manière, elles travaillent beaucoup leur instrument, elles disent « oui » à toutes les collaborations qu'on leur propose. Elles essaient de trouver leur place dans ce monde du travail. Une chose cependant les distingue très nettement, c'est le fait qu'elles vont, plus souvent que les jeunes garçons, entrer très vite dans le monde du jazz. On va trouver des jeunes garçons et des jeunes femmes qui, finalement, à 23 ou 24 ans, sont déjà très installés dans le monde du jazz. Il y a des gens à qui cela arrive, très vite, qui s'insèrent dans un réseau, ont une réputation qui monte, et multiplient des projets qui font qu'ils peuvent se dire : « j'ai mon statut », ou même s'ils le perdent, ils le retrouvent, et ils s'installent assez rapidement comme « professionnels ». C'est pratiquement le cas pour toutes les jeunes femmes. Elles vont parfois le perdre et le retrouver, mais, très tôt, on a ces jeunes femmes qui rentrent dans le jazz, alors que, pour les garçons, les situations sont beaucoup plus variées. Il y a seulement quelques-uns des jeunes hommes, notamment ceux qui sont rentrés dans les écoles de jazz les plus réputées, qui le font. Ces jeunes femmes entrent vite, parfois grâce à des situations très particulières, par exemple des groupes féminins qui vont les faire vivre pendant quelques années, ou dans des endroits où le fait d'être une femme peut être particulièrement valorisé. D'autres différences, mais on en parlera plus tard, tiennent à la manière dont elles doivent gérer les conventions sociales masculines et leur propre capacité de séduction. Mais, à ce moment-là de leur parcours, cela n'est pas un enjeu pour elles, ou pas particulièrement en tout cas.

Sur le plan social, la grande différence entre les jeunes hommes et les jeunes femmes, dans cette période initiale de leur carrière, est que les jeunes femmes sont « sursocialisées ». C'est-à-dire qu'elles ont des ressources qui n'ont rien à voir avec celles des jeunes garçons, en moyenne, bien évidemment. On a quelques exceptions. Mais la plupart d'entre elles ont des ressources, notamment familiales, scolaires ou sociales spécifiques. Une seule et même jeune femme ne possède pas nécessairement toutes ces ressources ensemble, mais généralement elles ont au moins une de ces ressources, ce qui est plus rarement constaté chez les jeunes garçons. Les ressources familiales : très simplement, on a plus souvent des jeunes filles issues de milieux artistiques que les jeunes garçons. Pas nécessairement un papa musicien de jazz, même si j'en ai rencontré quelques-unes, ou producteur de jazz très impliqué dans le jazz, mais plus souvent l'un des deux parents est déjà dans la musique, le théâtre, ou dans les arts plastiques, ou alors il y a un oncle très impliqué dans un monde de l'art. Il y a une sorte de socialisation familiale artistique plus souvent observée chez les jeunes femmes. Et on voit bien que cela leur donne à la fois l'idée que l'art est une possibilité professionnelle et le développement des comportements attendus, dont être capable de vivre dans la précarité. Elles sont ainsi mieux préparées que d'autres à le vivre. D'ailleurs, même si on n'a pas nécessairement un père ou une mère, voire un oncle ou un cousin, dans le monde de l'art, on rencontre des fratries artistiques. J'ai rencontré plusieurs jeunes femmes, et c'est beaucoup moins courant chez les jeunes hommes, qui comptent un ou plusieurs artistes, frère ou sœur. Il y avait ainsi une femme d'une famille de cinq enfants, quatre garçons et une fille, les quatre garçons sont d'une manière ou d'une autre dans un monde de l'art, alors que les parents n'ont pas l'air particulièrement impliqués dans l'art de manière professionnelle. Ce sont des choses que les musiciens, les musiciennes ne racontent guère, préférant raconter des ruptures avec leurs parents. C'est le vécu qu'ils en ont, tout simplement. Ce n'est pas une volonté de le cacher. Leur vécu est plutôt celui de la rupture, de la confrontation, que de la filiation, même lorsque cette filiation est évidente pour l'observatrice que je suis. Donc, là, la « sursocialisation » des jeunes femmes est liée à leur origine familiale.

En ce qui concerne le passé scolaire musical, on constate, comme c'est souvent le cas chez les pionnières, à l'image des ingénieures étudiées par Catherine Marry, que les jeunes femmes passent souvent par des écoles prestigieuses, en proportion plus souvent que les jeunes hommes. Les jeunes femmes, plus souvent que les jeunes hommes, ont des parcours musicaux qui sont faits dans des écoles de jazz réputées ou qui viennent de la classe jazz du conservatoire national supérieur de mu-

sique de Paris. On constate que les jeunes femmes, plus souvent que les jeunes hommes, ont des parcours scolaires assez solides. Donc, deux avantages à cela, me semble-t-il. Premièrement, elles ont des compétences musicales qui sont très installées et, deuxième point, elles y construisent des réseaux musicaux qu'elles développent moins facilement en dehors de l'école que les jeunes garçons, on y reviendra.

Dernier point sur la « sursocialisation », les jeunes femmes particulières que j'ai rencontrées sont très à l'aise dans les copinages masculins. Elles peuvent être très à l'aise parce qu'elles sont « garçons manqués », mais finalement moins souvent qu'on ne pourrait l'imaginer. Elles sont surtout très à l'aise parce qu'elles sont habituées au copinage mixte : une fratrie très masculine, ou des cousins, ou le plaisir de jouer dans la cour avec des garçons pour certains jeux... Il y a une jeune femme qui a hésité entre être sportive de haut niveau et musicienne. Donc, on observe une petite minorité « garçon manqué » au sens premier du terme, une grande majorité plutôt habituée à avoir des copines et des copains, et à être très à l'aise avec les garçons. L'intérêt est qu'elles vont être, à ce moment-là de leur histoire, particulièrement à l'aise avec les conventions sociales masculines. Elles sont plus capables de s'affirmer, et, même, certaines vont dire : « Je suis plus à l'aise ; au moins, c'est franc et direct », donc, il n'y a pas de fatigue particulière, ni de gêne... Les jeunes femmes sont plutôt à l'aise dans ce contexte très « masculin ». Par exemple, les conventions masculines qui régissent les interactions faites d'affirmation de soi, voire d'agressivité musicale, sont plutôt appréciées et gérées sans trop de difficultés. Dans le même ordre d'idées, si elles considèrent les ambiances « masculines » parfois lourdes à gérer, elles pensent être capables de se « faire respecter » par des hommes qui s'oublieraient par trop, en faisant elles aussi preuve d'humour et de répartie, en laissant faire pour ne pas être considérées comme des filles coincées ou en les arrêtant quand ils vont trop loin dans le jeu des vanes grivoises. Ou encore, elles apprennent rapidement, parfois à leurs dépens, que leur forte capacité de séduction auprès de leurs collègues masculins doit être maîtrisée. Elles trouvent alors normal d'apprendre à « fermer la séduction » dans un monde traversé par le désir et l'attirance réciproque. « Être claire » (envers soi-même et envers autrui) est un apprentissage jugé nécessaire et souvent « naturel ». Ne pas coucher dans le milieu, sauf si c'est sérieux, ou éviter tous les gestes, les habillements ou les remarques suggestives sont jugés comme des comportements nécessaires et normaux...

À l'image des jeunes filles évoluant dans les lycées techniques ou des chirurgiennes américaines, ces jeunes femmes apparaissent comme de *sacrées nanas* qui ont développé des goûts et des stratégies qui les font évoluer de manière réussie dans ce monde très masculin, au moins dans les premiers temps de leur professionnalisation. À ce moment de leur socialisation, elles sont peu critiques envers des hommes instrumentistes qu'elles trouvent plutôt « gentils » et agréables envers elles. Elles apprécient ce milieu masculin direct et franc et elles apprécient encore leur position exceptionnelle dans un monde d'hommes... Leurs difficultés à vivre du jazz sont alors partagées avec les jeunes hommes instrumentistes qui, comme elles, sont dans une phase intense de recherche de plans, de construction de projets et de précarité professionnelle...

3. APRÈS LA TRENTAINE, LES RAISONS DE LA « FATIGUE » AU FÉMININ...

Mais, c'est passé la trentaine que les vécus au travail et les perceptions des parcours professionnels évoluent. Si la plupart des femmes rencontrées ont une réputation musicale de bon, voire très bon niveau, elles n'arrivent toujours pas à en vivre. Si elles continuent pour une partie d'entre elles à essayer de se maintenir dans le jazz, elles s'orientent aussi vers d'autres activités, musicales ou périphériques. Si elles gardent la flamme musicale pour le jazz, elles se lassent des réalités vécues dans un monde de plus en plus vécu comme hostile. Je présenterai ici les manières dont s'organise l'activité musicale pour les femmes et les hommes musiciens de jazz, avant d'aborder les raisons sociales qui sous-tendent la fatigue qui s'organise pour les femmes musiciennes de jazz prenant de l'âge.

Les musicien-nes professionnel-les confirmé-es (détenteurs du statut d'intermittent ou de revenus réguliers liés à la musique et ayant dépassé la trentaine d'années) vont tenter de maintenir leur insertion dans le réseau principal constitué au cours de leurs années d'insertion professionnelle. Au moment des ruptures, difficultés, réorientations qui jalonnent le parcours de tout-e musicien-ne de jazz, ils ou elles vont s'efforcer de reconstituer un nouveau réseau d'affinités. Or, une grande majorité des musicien-nes rencontré-es au cours de notre enquête ne voit guère leur « vocation » artistique se réaliser au quotidien. Ils ou elles vivent ici une situation proche de celle décrite par Marc Perrenoud au sujet des *musicos*. Une bonne partie de leur temps va être consacrée à vivre de la musique par d'autres activités périphériques souvent liées à la musique. Ce sont des activités comme enseigner dans une école de jazz, faire de l'accompagnement musical dans des écoles de jazz, jouer d'autres musiques, faire des animations commerciales, des *Bar Mitzvah*, aller en zone d'éducation prioritaire (ZEP) faire du travail musical auprès des jeunes, composer des musiques publicitaires, de documentaires, etc. Une grande majorité de musiciens de jazz sont dans ce cas. Ils et elles ont quelques collègues qui les respectent, ils engagent des collaborations, ils ont parfois monté leur groupe de jazz, quand ils jouent c'est plutôt dans un club où ils ne sont pas rémunérés, ou très peu. S'ils font un disque de jazz, ils vont l'autoproduire... Mais la réputation de leur groupe de jazz est quand même très faible, ils ne sont pas dans un réseau de jazz qui fonctionne et qui les fait vivre toute l'année. C'est la situation des hommes d'un niveau de réputation plutôt faible ou moyen, et c'est la situation de toutes les femmes, alors même qu'elles ont une réputation musicale généralement bonne, voire très bonne. Ils articulent dans leurs semaines ou dans l'année des activités professionnelles qui leur plaisent suffisamment pour qu'ils continuent, et une activité qui les passionne, qu'ils adorent, et qu'ils vont pouvoir préserver, la musique jazz. Là, s'il y a lassitude, voire frustration, comme on peut la constater chez certains hommes instrumentistes, c'est plutôt la lassitude de devoir faire de la musique ou des activités qui leur plaisent à moitié, et de ne pas réussir à avoir le temps qu'ils aimeraient avoir pour jouer du jazz. Mais nous n'allons pas travailler là-dessus, ceci est une fatigue plutôt masculine. Très peu de femmes instrumentistes partagent cette situation de faible ou de moyenne réputation musicale.

On trouve, en revanche, une élite renommée, qui est exclusivement masculine, et qui, elle, ne vit que du jazz. Il y a des femmes renommées, mais elles ne participent jamais à cette élite, au sens où elles ne vivront jamais du jazz en France. J'ai rencontré deux cas de femmes qui vivent du jazz en jouant à l'étranger, et elles viennent régulièrement en France. Les autres femmes de réputation élevée n'en vivent jamais de manière principale. C'est la seule solution que ces musiciennes internationales ont trouvée. Elles ont construit cette situation faute de trouver d'autres solutions. Cette élite renommée masculine, elle, vit du jazz. Elle consacre sa vie, des jours, des nuits, la semaine à faire du jazz, à monter des collaborations dans le jazz. Et, pour aller vite, s'il y a une fatigue dans cette population, que j'ai pu constater à plusieurs reprises, c'est une fatigue « psychologique ». J'ai parlé de psychologisation sociale dans le sens où, pour ces musiciens, qui sont sur la brèche créative en permanence, ce qui va être dur, ce sont les moments de vide. Les moments où ils n'ont plus envie ou n'ont plus d'idées. Les moments où ils ne savent plus quoi faire. Les moments où ils ont l'impression de se répéter. Les moments où les autres considèrent qu'ils se répètent et ne les contactent plus autant. Donc, il y a des tensions psychologiques qui peuvent être très fortes, qui peuvent mener à la déprime. J'ai eu régulièrement des entretiens avec des membres de cette élite, ou des échanges dans des stages à trois heures du matin où on me dit : « J'ai passé trois ans en dépression ». « Je me suis mis à prendre de la drogue, j'ai déconné ». C'est comme cela qu'ils en parlent. Ce sont des gens qui sont soumis à cette image que l'on a du musicien de jazz, mais qui est en fait très minoritaire et qui est celle du musicien sur la brèche psychologique du fait de l'exercice très intense de sa créativité, qui le met sous tension. La vie est consacrée au jazz, le temps professionnel, comme le temps personnel. Il n'y a pas de césure. Quand ils sont en couple, ils ont souvent des conjointes très compréhensives. Il y en a même un qui m'a dit : « On a un fils, il vit chez ma femme, et moi je vis ailleurs, et je vais les voir, et elle trouve ça très bien ». Et c'est aussi son agente. Cela peut être le cas extrême du couple organisé. Mais il y a le cas aussi où : « On est divorcé, elle s'occupe de mon fils et je les vois de temps en temps le week-end et ça se passe très bien ». C'est là

aussi que l'on observe les configurations de couples les plus traditionnels dans un monde qui ne l'est pas.

Pour les femmes, quelque chose de très différent se passe. Dans le sens où la majorité d'entre elles a une réputation solide. C'est ce qui fait qu'elles sont encore là. Elles font souvent l'objet de bonnes critiques de jazz, elles ont eu des collaborations avec des gens de très bon niveau. Elles ont parfois même un disque qui a été chroniqué dans une grande revue de jazz et qui est sorti chez un bon distributeur musical. Même si on est dans un monde où le disque n'est pas une source de revenus, c'est une source de réputation et c'est ce qui permet de dire : « Je suis musicien, programmez-moi en concert ! », puisque c'est là que va se réaliser l'essentiel du revenu musical. Or, la grande majorité de ces musiciennes de jazz ne réussit pas à en vivre. Donc, si elles n'arrivent pas à en vivre (dit très rapidement), c'est qu'il y a des choses qui, évidemment, se mettent sur leur chemin, qui les empêchent de monter des collaborations durables, qui leur permettraient d'en vivre. En fait, d'un côté, elles arrivent à monter des groupes, mais elles ont du mal à exercer leur position de *leader*. Je vais revenir sur ce point rapidement. Elles ont cette capacité de séduction qui rend les complicités difficiles et donc les collaborations durables difficiles, les relations complices difficiles. Elles ont généralement des réseaux qui fonctionnent, mais beaucoup moins bien que ce qu'il faudrait pour pouvoir les faire vivre. D'un autre côté, elles sont très peu sollicitées. Elles arrivent à être *leaders*, si elles continuent, mais elles n'arrivent pas à être *sidewomen*, en tout cas pas de manière suffisante pour vivre. C'est là que commencent à s'exprimer des formes de lassitude. Le titre : « *L'air de rien, c'est assez fatigant au bout d'un moment* » est la citation d'une musicienne de jazz qui allait avoir 40 ans et qui, à la fin de l'entretien, m'a dit : « C'est la première fois que je dis ce que je vous dis, d'ailleurs si je le disais, je ne pourrais plus vivre dans le monde du jazz ». C'est-à-dire qu'elle s'est rendu compte à la fin de l'entretien qu'elle avait exprimé un ensemble de choses, qu'elle s'était à peine dit, et qu'elle ne dirait sûrement pas à ses collègues. Je suis allée la voir en concert peu de temps après, pour être sûre que mon entretien n'allait pas créer quelque chose qui pouvait être difficile à vivre. En fait, elle avait l'air de s'être remise et elle continue à essayer de faire du jazz tout en ne pouvant pas en vivre de manière principale, sept-huit ans après l'entretien.

J'ai travaillé sur les différentes sources de fatigue « féminine » et j'en ai repéré trois principales.

4. LA FATIGUE DES CONVENTIONS SOCIALES MASCULINES

Partons de la citation complète de cette femme de 40 ans environ qui revenait de quinze jours de tournée. Elle avait l'air épuisé, et elle me dit : « Quand on a, par exemple, cinq ou six mecs sur scène, et qu'on est la seule femme, c'est crevant ! Vraiment crevant ! ». Alors je lui demande : « À cause de quoi ? ». Elle répond : « Ben, c'est comme une équipe de foot entre eux ! Il faut avoir envie de jouer au foot ! Sur scène, j'ai vécu des groupes où je sentais que les mecs la ramenaient ! Ils mettaient leurs couilles devant, ils voulaient épater la galerie et c'était important pour eux ! Et là, j'ai du mal à suivre ! L'air de rien, c'est assez fatigant au bout d'un moment ! ».

Je parle ici de convention sociale masculine au sens où l'affirmation de soi est la règle. Vous allez dans une *jam*, par exemple. Vous arrivez, vous prenez votre place et, si l'autre commence à vous couper la parole avec son instrument, vous jouez plus fort, jusqu'à ce que vous ayez la place et vous prenez quinze minutes d'improvisation pour bien lui expliquer que vous faites comme vous le désirez... Le même homme peut vous dire : « on est quand même con de faire comme ça ! », mais il va le faire quand même. Mis en situation de concurrence, sa socialisation lui « dit », dans la majorité des cas, que c'est ce qu'il faut faire. En vieillissant, on peut essayer de vivre autrement, passé 40 ans, même les hommes disent que c'est quand même mieux d'être plus tranquille, moins compétitif ! C'est quand même mieux d'être en collaboration ! C'est quand même mieux d'être en relation durable ! Mais, comme ce monde est majoritairement masculin, et que la règle du jeu est plutôt celle-là, c'est plutôt cela qui se crée lorsque l'on met tous les hommes ensemble, situation dont certains hommes se plaignent d'ailleurs, même s'ils sont capables de le vivre. J'ai l'exemple d'un

homme interviewé qui avait invité deux femmes dans son groupe qui est devenu mixte, ce qui est assez rare dans le domaine du jazz et qui dit : « L'arrivée de femmes a été essentielle (en parlant de deux musiciennes très reconnues d'ailleurs). Avec elles, c'est tout de suite une autre voix, de nouveaux timbres qui s'imposent sans tension ni compétition. Elles importent, d'emblée, plus de vérité là où les hommes jouent la concurrence ». Donc, c'est un homme qui explique que l'arrivée de deux femmes – que j'avais par ailleurs interviewées et qui se plaignaient de la concurrence permanente qu'elles devaient vivre –, a fait que, dans ce groupe-là, qui n'a pas duré plus que ça, mais qui a existé, avec de bonnes critiques dans la presse musicale, était moins compétitif. Il avait quand même une réputation musicale suffisante pour que cet homme soit interviewé. Donc, il y a une reconnaissance d'une autre manière de faire de la musique.

Cela ne veut pas dire qu'on ne trouve pas de femmes capables de s'affirmer, loin s'en faut, la preuve, lorsqu'elles sont jeunes femmes, elles s'affirment, elles se comportent comme les jeunes hommes dans ces milieux-là... Simplement, passé 30, 35, 40 ans, il y a une fatigue qui commence à se mettre en place dans ce monde de concurrence, de compétition, d'affirmation de soi et qui commence d'ailleurs à être appelé de l'agressivité. Très souvent, elles disent : « Moi, j'ai du répondant ! Moi, je peux me battre ! ». Ce sont les mots qu'elles ont employés. Ce n'est pas ceux que j'aurais nécessairement utilisés. Mais elles disent aussi : « J'en ai marre de vivre ça ! ». Les hommes vont dire : « C'est mieux, quand c'est pas comme ça, mais, bon, c'est comme ça ! ». C'est une grande différence observée entre une grande majorité des hommes et une grande majorité des femmes.

Qu'est-ce qu'elles vont faire généralement confrontées à cette situation-là ? Progressivement, les mêmes personnes vont aller vers des situations plus mixtes. Soit ces situations plus mixtes vont être construites dans le monde du jazz. Par exemple, ces deux femmes, qui par ailleurs n'en vivent pas tout en ayant une réputation musicale importante, ont participé à un groupe mixte dans lequel se sont instaurées d'autres conventions sociales plus coopératives. Soit elles travaillent dans d'autres mondes de l'art mixtes, le monde du théâtre, le monde de la danse, en accompagnement musical. Leur capacité d'affirmation de soi est alors particulièrement valorisée. Parce que comparativement à d'autres musiciennes, elles sont très autonomes. Elles branchent leurs instruments, elles sont vraiment en autonomie permanente. Sinon, elles sont dans des mondes où la collaboration est plus tranquille, l'échange est plus prisé, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'autres formes de tension, mais en tout cas pas ces tensions liées à l'affirmation de soi permanente ou à l'agressivité. Ce ressenti est beaucoup moins présent. Elles restreignent d'une certaine manière leurs collaborations musicales, et très souvent, lorsqu'elles ont un conjoint musicien (ce qui est très courant), elles le considèrent comme celui avec lequel elles ont le plus envie de travailler. Dans mes entretiens, les femmes que j'ai interviewées ne me disaient pas : « C'est mon conjoint ! C'est pour ça que je suis contente d'être avec ! » Mais, en multipliant les exemples de collaboration, un nom revenait, même si je n'étais pas au courant au début de l'entretien, je finissais par dire : « Mais, c'est votre compagnon ? ». Évidemment, j'avais des entretiens que je préparais en le sachant. Mais il m'est arrivé d'interviewer un homme et une femme, quand je les ai contactés, ils étaient en couple, mais je ne le savais pas. Je l'ai appris dans le deuxième entretien. Le hasard de la vie a fait que j'avais deux personnes de réputation élevée, lui en vit, elle n'en vit pas. Ils sont en couple et elle travaille principalement avec lui. Cela fait partie des manières de se protéger éventuellement de ce type de contexte, quand il y a un compagnon, les relations sont plus durables et moins agressives dans l'interaction.

5. ÊTRE FATIGUÉE DE DEVOIR SE BATTRE POUR VIVRE DU JAZZ...

Donc, là, ce n'est plus une question d'interaction, c'est plutôt le fait d'être fatiguée de devoir se battre pour vivre du jazz. Ici, les femmes comme les hommes se plaignent tous, dès le plus jeune âge, et en vieillissant cela ne fait que s'aggraver, de devoir se vendre, de devoir chercher des « plans ». C'est le terme employé. Pour tout le monde, quand on est *leader*, on est un peu en entreprise personnelle. On doit aller voir des programmeurs, on doit trouver des gens qui vous font

jouer, on doit aller écouter des concerts dans des clubs pour rencontrer le patron qui, par la suite, va vous faire jouer. On doit avoir de bonnes relations avec les critiques. C'est toute une part du boulot qui est peu prisée par les hommes comme par les femmes. Ce qui se passe c'est que les femmes vont encore plus souvent le regretter que les hommes. Comment l'expliquer ? Partons de la situation des hommes. D'une certaine manière, du côté des hommes, on a deux « populations » qui vivent des réalités très différentes. C'est un peu simpliste, mais disons, pour aller vite, que d'un côté se trouve la population qui n'en vit pas et qui continue à vouloir faire du jazz. Et eux, évidemment, vont regretter de devoir se vendre encore, et de continuer à trouver des programmations, mais ils vont essayer de l'installer dans leur vie quotidienne. C'est ce qui les sauve des activités périphériques, qui ne les intéressent pas vraiment, sans leur déplaire tout à fait (sinon, ils ne continueraient pas). Ces derniers continuent à aller écouter des concerts, à aller dans les *jams*, à entretenir un groupe de jazz, c'est une manière de continuer à exister. Et ils vont accepter cette part là aussi parce que c'est une manière de se valoriser au sens de s'épanouir, d'exister. Et puis, il y a les hommes de l'élite. En général, ils ont un agent, qui est parfois même leur compagne, qui va gérer cette affaire-là pour eux. Donc, pour les gens, qui sont les plus reconnus dans le jazz, quelqu'un s'occupe de cet aspect-là pour eux : trouver un groupe, des collaborations dans des groupes, par exemple : « Tu sais, il y a un tel qui est en train de monter un disque et j'aimerais bien que tu sois invité, parce que ce serait un bon boulot, une bonne expérience. » « Bon, ben, tel disque, ce serait bien qu'on le fasse avec untel, dans telle maison de disque. » Vous avez quelqu'un qui va gérer tout cela pour vous, avec vous...

Les femmes, même quand elles ont des expériences exceptionnelles à très haut niveau, continuent souvent à devoir se vendre, soit par manque d'agent, soit par manque d'un agent « efficace »... Et cela crée une fatigue extrêmement forte. Une sorte d'impression que, de toute manière, quoiqu'on fasse, rien ne peut se passer. Ce que cela peut donner, je l'ai rencontré chez quelques-unes, c'est de dire : « Bon, je sors du jazz de toute manière, il n'y a pas de place pour moi là où j'ai envie d'être », puisqu'à chaque fois que je veux jouer au niveau où j'ai envie d'être, ou que je considère que, pour moi, c'est intéressant de faire de la musique, il faut que je sois *leader*, il faut que je monte le projet, il faut que je fasse venir des musiciens des États-Unis, etc. Il y en a une qui m'avait raconté cela : elle avait monté un ensemble de projets avec des gens de très haut niveau, et quand je l'ai rencontrée, elle était en train de s'installer dans une maison avec un nouveau compagnon qui avait vingt ans de moins qu'elle, et elle faisait de la musique pour enfants. Elle était étonnée que je la contacte et elle disait : « Vous savez, je ne fais plus de jazz », mais l'entretien était passionnant, car elle m'a montré tranquillement comment elle avait tout essayé. Cela l'avait épuisée de tout essayer pour exister, de trouver et de continuer, d'avoir critique sur critique positive dans les journaux, mais personne ne l'invitait, personne ne lui proposait quoi que ce soit et, au bout d'un moment, elle avait même mis toutes ses économies pour monter des groupes qui ne la faisaient pas vivre. Donc, elle a radicalement changé de vie, avec un jeune homme. Elle avait l'air très militant, et elle avait changé de vie, faute de pouvoir vivre du jazz...

6. FATIGUÉE DE GÉRER DES RELATIONS SOCIALES PEU SATISFAISANTES

Je vais donner trois exemples rapides. Première chose, « fermer la séduction ». J'en ai déjà parlé assez longuement. Ce qui se passe là, c'est que les jeunes femmes, à 20-25 ans, se font beaucoup draguer. Elles sont très séduisantes, elles attirent leurs collègues, et éventuellement le public. Elles sont un peu étonnées, parce que souvent elles sont plutôt habillées de manière masculine et ne font rien de séducteur. Quand elles sont dans d'autres contextes, elles ne sont pas particulièrement draguées. On a bien souvent des jeunes femmes qui ont les cheveux courts, qui font des mimiques quand elles jouent. Elles sont bien souvent étonnées de leur capacité de séduction. L'une d'elles m'a ainsi dit : « Moi, je ne comprends pas, je fais mon gros truc-là, j'ai l'air de rien. Je me suis vue en photo, je ne comprends pas. Y'a rien de sexy dans mon truc ! Y'a pas de raisons qu'ils soient tout le temps... voilà quoi... ! ». Mais, passé 40 ans, elles trouvent cela encore plus étonnant. Notamment, parce que certaines ont oublié... donc, là, j'ai un exemple : une femme qui a longtemps

vécu en couple homogame, dans le jazz, quelque part ça calme un peu le jeu. Elle a vieilli, mais elle est restée féminine, elle n'a que 50 ans, elle se maquille, mais cela reste tranquille, elle a de petites lunettes. Et puis, elle divorce et, à chaque fois, qu'elle invite un homme, elle a une chance sur deux pour qu'il ait envie de... Et, elle me dit : « Je ne comprends pas ! C'est bon, j'ai passé l'âge ». Cela ne veut pas dire qu'elle a passé l'âge d'avoir des relations amoureuses, mais elle ne comprend pas qu'on la considère encore comme un objet de désir. Donc, là, ça les fatigue de plus en plus, parce que cela les oblige à être très radicales dans les relations. Une instrumentiste m'a ainsi dit : « Moi, je serre la main à tous les hommes, même que je connais ». Donc, les hommes se font la bise, puisque l'on est dans le monde de l'art, et elle arrive et elle serre la main à des gens qu'elle connaît depuis des années. C'est sa manière à elle de... Elle me dit : « Je n'y avais jamais pensé avant, c'est en vous en parlant que je m'en rends compte ». Ce genre de pratique les fatigue... J'ai lu une recherche sur les conductrices de poids lourds qui doivent faire pareil. Or, c'est fatigant de devoir se retrouver seule dans son camion sans pouvoir faire la fête avec les hommes après dix heures du soir... Il y a ainsi une instrumentiste qui me disait : « Y'en a un qui a essayé de rentrer dans ma chambre une fois, il m'a fait une réputation pas possible, et maintenant je ne rentre jamais toute seule avec un homme » Elle me dit après : « J'aimerais passer du temps avec du monde et juste penser que je peux avoir une relation simple, tranquille, et qu'il n'y a pas d'enjeux ». Quand j'en parle avec les hommes instrumentistes, ils me disent : « Oui, c'est vrai ». Ce n'est pas juste un regard de femme. J'avais présenté ce résultat dans une école de jazz où un homme m'avait dit : « Y'a une femme, on est quatre mecs, on est normaux, c'est vrai. C'est vrai que c'est dur de ne pas y penser, de ne pas être là-dedans ». Et la musique, ça crée des liens, il y a beaucoup de complicité, d'intensité et donc de séduction.

Deuxième exemple : la fragilisation des couples homogames. Je vous ai parlé de la grande présence de couples homogames, qui sont non seulement une protection dans les interactions, mais qui souvent offrent un réseau qui est notamment entretenu par l'homme. Mais c'est l'âge des ruptures. Quand je retrace les carrières des femmes, je sais quand se fait la rupture à partir du moment où elles ne jouent plus du jazz, ou qu'elles ne jouent plus avec les mêmes personnes. Parce que c'est le réseau de l'homme en fait, que la relation se rompt du fait de l'homme ou de la femme. Ce n'est pas nécessairement les hommes qui partent, les deux cas sont possibles. Mais, de fait, elles vont se retrouver seules entre 30, 35 ou 40 ans, l'homme disparaît puisqu'il n'y a plus de couple, mais le réseau avec, et donc les possibilités de jouer du jazz aussi, et toutes les manières qu'elles avaient mises en place de vivre du jazz aussi. Et ce n'est pas une expérience qu'elles vont nécessairement formaliser ou verbaliser, elles vont essayer de continuer, car elles ne se disent pas : « J'ai rompu, j'ai perdu mon couple... ». Elles se disent : « Bon, j'ai rompu, maintenant je vais reconstituer mon réseau, j'appelle des gens... ». Et ça ne s'enchaîne pas en fait. Donc, cela crée une fatigue. J'ai rencontré plusieurs cas de personnes qui m'ont dit : « J'ai essayé pendant un an, personne ne voulait jouer avec moi, ou seulement si je les appelais sur un plan sur lequel ils étaient payés, donc je suis partie faire autre chose ». Ou, encore, elles se remettent en couple parce qu'elles tombent amoureuses d'un musicien de jazz, ou pas...

Dernier exemple : la difficulté d'exercer une autorité légitime. On retrouve cela chez les femmes chirurgiennes étudiées par Joan Cassell, ou chez les femmes policières étudiées par Geneviève Pruvost, de manière ethnographique, puisque c'est très difficile de voir l'exercice du *leadership* si on ne mène pas d'observations *in situ*. Mais, comme vous l'avez vu, dans l'interaction musicale il y a toujours, même dans les *jams*, quelqu'un qui donne la musique, qui joue le rôle de *leader*, et en même temps qui doit laisser la place. Or, justement, il y a des femmes qui vont dire : « Moi, je m'affirme comme le font mes collègues hommes », mais elles ont une réputation assez rude. Ce sont des « chieuses », elles sont « insupportables ». Donc, elles arrivent à faire la musique qu'elles veulent, mais elles sont très peu invitées, voire pas du tout. Et elles ont du mal parfois à inviter des gens qui accepteront d'être sous l'autorité d'une femme... Notamment parmi les plus âgées, il y en a certaines qui sont très mal perçues sur le plan humain... dont une qui travaille principalement à l'international. Et puis, la plupart vont être dans un mode où elles vont diriger autrement, en travail-

lant toujours avec les mêmes, en se protégeant avec leur conjoint, en profitant des occasions offertes du fait d'être une femme, cela intéresse des producteurs ou des programmeurs. Donc, cela donne des plans, voire, même, des enregistrements de disques qu'elles n'auraient peut-être pas obtenus si elles étaient un homme. Donc, elles vont profiter du fait qu'elles sont rares et que cela plaît beaucoup au public. Elles construisent comme ça, elles apprennent à être discrètes. J'ai fait des observations sur scène de femmes qui laissent les hommes tout diriger, même l'installation de leur micro avec l'ingénieur du son. Mais elles ont su préparer leur musique. Elles s'assurent qu'on joue bien leur musique comme elles veulent. Et puis elles laissent les hommes gérer sur scène... Elles attendent, progressivement, qu'ils s'installent et veuillent bien démarrer sur leur rythme. Cela peut prendre plus de temps qu'avec un homme, mais elles vont le faire ainsi. Ce sont des femmes qui vont avoir la réputation de ne pas être assez fermes, de ne pas savoir assez bien ce qu'elles veulent, c'est le regard qui va être porté *a contrario* parce que c'est toujours très fragile comme autorité, et elles-mêmes peuvent fatiguer d'avoir toujours à gérer en contournant l'affaire. Donc, si elles vivent d'autres expériences qui leur correspondent mieux, elles peuvent quitter le jazz par lassitude de vivre ce type de situations...

Il y a des fatigues dans le monde du jazz, pour les hommes comme pour les femmes, mais les fatigues sont différentes, et liées à des situations musicales et relationnelles également différentes. Elles sont particulièrement fortes pour les femmes. Cela s'exprime en fatigue ou en lassitude, passé 30 ans, aussi parce que ces fatigues les empêchent de vivre du jazz et de faire le jazz qu'elles ont envie de faire. Ce n'est pas seulement une fatigue : « j'en ai marre d'être là », mais aussi « j'en ai marre de ne pas réussir là où j'ai envie d'être musicalement ».

Débat avec la salle

Présidente de séance : C'était super ! Très intéressant. Est-ce que vous avez des questions, des réactions et des commentaires ?

Étudiante (master RH & socio) : Est-ce que vous pourriez faire une analyse de la situation des chanteuses de jazz en France par rapport à celles qui sont anglo-saxonnes ou d'autres ?

Marie Buscatto : Ce sur quoi j'ai travaillé de manière scientifique, ce sont les instrumentistes, les chanteuses et les chanteurs travaillant en France. Chez ces instrumentistes, ces chanteurs et ces chanteuses qui travaillent en France, il y a des instrumentistes et des chanteuses étrangères et des chanteurs étrangers. Et cela ne change rien à ce qui leur arrive. La seule différence potentielle pour l'une des instrumentistes est qu'elle a pu repartir à l'international pour pouvoir en vivre. Cela lui a donné un capital relationnel international, qui n'est plus tout à fait dans le jazz d'ailleurs, ce qui fait qu'elle arrive à en vivre. Mais elle est très étonnée de ne pas arriver à en vivre en France, vu la réputation qu'elle a. Notre entretien était assez intéressant, puisqu'il a été suivi après, je suis allée la voir en concert, etc. Après, je n'ai pas vraiment regardé la situation à l'étranger. Ce que je peux dire, c'est que ça fait deux ou trois fois que j'ai l'occasion d'être lue ou entendue à l'étranger et les gens me disent : « c'est pareil ». Dans le sens où c'est pareil pour ce qui est de la situation globale. Maintenant, aux États-Unis, il y a plus de femmes musiciennes. À New York, il y a à peu près 20 à 25 % de femmes. C'est un marché du travail énorme. Mais je n'ai pas fait d'enquête proprement dite. Je sais juste que les chercheurs qui connaissent les situations étrangères... et les étrangères ou les étrangers qui m'ont lue trouvent que cela fonctionne très bien pour expliquer la situation dans leur pays. C'est tout ce que je peux répondre à ce sujet.

Anne-Marie Waser : Anne-Marie Waser, je travaille sur le sport, et je suis sociologue. Une des différences majeures c'est qu'on parlait de professionnels à partir du moment où les gens en vivent. Et je suis un peu surprise, car vous ne parlez pas des personnes amateurs. Est-ce qu'il y a des différences ?

Marie Buscatto : Non !! Non !! Désolée, je me suis mal exprimée. Tous ceux dont je parle en vivent. Mais ils ne vivent pas nécessairement du jazz, tout en se positionnant musiciens de jazz. Ils en vivent tous. Sinon, ce sont des amateurs. Je travaille aussi sur les amateurs et, du coup, sur la frontière entre les deux. Il y a une partie des musiciens de jazz, très périphériques, qui vivent d'allocations sociales et de RMI de fait, ou du travail au noir, et qui se positionnent comme professionnels car ils considèrent qu'ils y consacrent leur vie. Et qui sont bien souvent en concurrence sur scène ou en coopération, selon la manière dont on le regarde, avec des amateurs, des grands amateurs, des « *serious amateurs* » au sens de Stebbins, qui, eux, ont un autre métier, par exemple enseignant, éditeur ou autre, qui leur laisse du temps libre. Ils consacrent une partie de leur temps libre aux activités de jazz. Mais c'est juste sur cette frontière-là que se retrouvent amateurs et professionnels. Tous ceux et celles dont j'ai parlé, ce sont des gens qui sont professionnels au sens où ils vivent de la musique, mais pas nécessairement de la musique jazz.

Anne-Marie Waser : Je trouve que c'est peu institutionnalisé alors sans doute historiquement, vous allez pouvoir l'expliquer. Mais, dans le sport, on a mis un siècle pour professionnaliser et institutionnaliser avec des règles précises pour permettre, me semble-t-il comme les sportifs de haut niveau, de mieux en vivre. Même si la fatigue physique est archi présente. Si je fais le parallélisme avec le monde de l'art professionnel, la fatigue sociale que vous décrivez se manifeste moins, car ils ont parfois le temps de se constituer un capital, ce qui n'est pas le cas dans le jazz...

Marie Buscatto : De toute manière, à 35 ans, ils ont terminé.

Anne-Marie Waser : Bien sûr. Mais... est-ce qu'ils ont le temps de constituer un petit capital pour pouvoir sortir tranquillement à 35 ans ?

Marie Buscatto : Non, c'est un métier qu'on vit quotidiennement. Je veux bien comparer, mais je vous laisse comparer pour nous. Je ne vois pas bien en fait.

Anne-Marie Waser : Ma question serait : cette non-institutionnalisation du jazz (c'est ma conception) avec peu de règles – c'est par rapport à ce que j'ai entendu aujourd'hui – est-ce que c'est quelque chose qui est une volonté établie du milieu ? Puisque, bien sûr, dans le sport, il y a beaucoup de résistance à l'institutionnalisation, mais elle s'est faite quand même. Les spectateurs ont voulu cette institutionnalisation, ce n'est pas nécessairement la même chose partout. C'est ce que je peux noter.

Marie Buscatto : Qu'est ce que vous entendez par « institutionnalisation » ?

Anne-Marie Waser : Les institutions qui vont décider d'établir ou de stabiliser les règles du jeu. La reconnaissance d'un classement international. Vous avez parlé d'éducation. Dans le sport, on institue des compétitions... le classement est contrôlé par les institutions, les fédérations... Avec le classement, vous n'êtes plus contrôlé par le milieu, mais par les institutions.

Marie Buscatto : Alors, je peux répondre deux choses, même si je trouve cela assez compliqué. Premièrement, il y a des éléments d'institutionnalisation dont je vous ai parlé. C'est-à-dire le statut des intermittents du spectacle, qui est constitutif du marché du travail. Le fait qu'il y ait des syndicats – même si j'en ai peu parlé – qui ont pour positionnement qu'il faut laisser la liberté d'entrer. Le fait que maintenant il y a des classes de jazz dans les conservatoires, donc il y a un cursus que l'on peut suivre. Et puis, il y a des éléments contraires à l'institutionnalisation qui tient essentiellement au fait que l'on est dans un monde de l'art. Il vient d'y avoir un très bel article sur les poètes, et chez les poètes comme chez les musiciens de jazz, c'est la scène qui doit décider. On ne met pas de barrière à l'entrée, on n'est pas chez les musiciens classiques. C'est la confrontation au public, la confrontation à la réalité qui est censée exprimer, ou non, le talent. Et Nathalie Heinich montrait bien comment cette idéologie de l'artiste qui est un génie, qui a un talent, une vocation est vraiment une construction historique, qui va faire que, même aujourd'hui, où il y a des énormes sureffectifs, il y a une précarité très forte, il y a une compétition permanente, etc., les syndicats ne défendent pas l'idée que l'on pourrait mettre en place, comme aux États-Unis, des barrières à l'entrée, avec un syndicat professionnel qui régit le marché du travail. Ce qui permet cette compétition intense et l'absence de classement qui serait presque une faute de goût, puisque, sur scène, vous plaisez ou vous ne plaisez pas au public. C'est là que doit se jouer l'évaluation finale. Sachant qu'il y a une seconde évaluation qui est beaucoup moins « parlée » mais qui est de fait présente, qui est celle des critiques et des collègues. D'ailleurs, lorsque vous demandez à un musicien de jazz : « Au fait, qu'est-ce qui fait que tu as arrêté de travailler avec un tel », il ne vous dit pas : « Il est nul ! Il ne tient pas le rythme, il ne connaît pas la mélodie », il dit : « je n'ai pas le feeling ». Ce qui, bien sûr, est très réducteur ! Tout ce que je vous ai raconté, c'est une analyse précise du pourquoi, lorsque je regarde une interaction sur scène, tout d'un coup il y a quelqu'un qui peut claquer son piano et qui n'en peut plus, eh bien, parce que l'autre est juste derrière le temps, juste devant le temps et c'est insupportable ! Ou, il est un quart de ton faux en permanence, ou un quart de ton... et c'est insupportable, parce que, lui, il est au dixième de ton. Mais, ce n'est jamais dit en tant que tel ! Ce n'est jamais « parlé », parce que ce n'est jamais vécu comme tel, c'est juste quelqu'un qui ne peut entrer en interaction avec vous. Mais son niveau musical est quand même la base même de la capacité à rentrer ou non en interaction avec vous. Donc, il y a une part historique et une part idéologique. C'est-à-dire qu'il y a des marchés du travail, notamment aux États-Unis qui fonctionnent tout à fait différemment, avec des syndicats professionnels, des barrières à l'entrée, ce qui n'empêche pas le sureffectif et la compétition permanente...

Claire Vincent-Genod (ergonome) : Je voulais savoir si vous avez pu remarquer les relations particulières entre hommes et femmes qui veulent devenir musiciens, et ceux qui sont plus âgés ?

Marie Buscatto : ... chanteurs, instrumentistes ou les deux ?

Claire Vincent-Genod (ergonome) : ... musiciens, avec ceux qui sont plus âgés ou plus expérimentés ? Est-ce qu'il existe des formes de parrainage ?

Marie Buscatto : Oui, il existe plus que des formes de parrainage. D'abord, il existe des formes de parrainage, par exemple, par les écoles justement. Une des raisons qui fait que les écoles ont un rôle aussi important pour les femmes, mais aussi pour les hommes, mais tout particulièrement pour les femmes, parce qu'elles sont beaucoup moins en capacité de construire des réseaux personnels, c'est que c'est là qu'elles peuvent rencontrer des mentors, des gens qui vont les « *briefer* », leur donner des conseils et éventuellement leur donner des plans, éventuellement parler d'elles de manière positive, qui fait qu'elles pourront rentrer dans des collaborations, et là après, elles réussissent, ça avance, elles échouent, ben... Les travaux d'Izabela Wagner montrent bien ce rôle du « *mentoring* » dans les carrières de violonistes virtuoses en musique classique. Vous allez les rencontrer dans les écoles de jazz très souvent, mais aussi dans les stages. Dans les stages dans lesquels je suis allée, si vous aviez un jeune, très souvent, il y a quelqu'un qui entend quelque chose qui l'intéresse, qui lui trouve un bon niveau musical, et qui va rentrer en relation et éventuellement le favoriser.

La deuxième raison qui est propre au jazz, c'est que le renouvellement des gens de plus de 40 ans, 50 ans, se fait en faisant jouer des jeunes. C'est leur manière de faire de la musique nouvelle. Ceux qui sont très réputés sont particulièrement intéressés par les plus jeunes. J'ai vu une des plus grandes chanteuses de jazz internationales sur scène, une Nord-Américaine très réputée, l'une des chanteuses de jazz très originale... Elle devait avoir 70-75 ans, elle était sur scène avec quatre jeunes de moins de 30 ans. Elle s'amusait avec ça : « Ah, les petits jeunes ! Hier, je leur ai expliqué, il faut les former ces petits jeunes ». Et, les petits jeunes semblaient contents d'être là. Cela fait vraiment partie de cette idée qu'on se renouvelle en faisant jouer la jeune génération, elle nous inspire et on lui donne de l'expérience, on la forme...

Serge Volkoff : Tu as parlé de choses extrêmement intéressantes qui ne sont pas du tout celles auxquelles je me serais attendu. Je m'étais fait deux idées qui sont probablement fausses, je ne sais pas. Je me suis fait une idée, sans connaître tes travaux, mais maintenant ça va changer. La première, c'est que c'est fatigant physiquement pour une partie des musiciens. Tu as un peu évoqué cette fatigue en lien avec les conditions dans lesquelles tu es amené à exercer le métier. Je pense qu'un pianiste qui doit souvent se retrouver dans des salles mal sonorisées où il doit jouer fort les morceaux, ça bousille les mains. Je reprends l'exemple d'une contrebassiste que ces conditions de vie obligeaient à habiter au cinquième étage sans ascenseur avec sa contrebasse...

Marie Buscatto : Mais, ce serait un homme, je ne pense pas que cette situation lui serait arrivée. Elle est le cas typique de la femme qui paye le fait d'être femme. Elle serait un homme, elle ne serait pas au cinquième étage sans ascenseur.

Serge Volkoff : Là, le cas dont je te parle, c'est le cas de quelqu'un qui était dans cette situation là il y a 25 ans. Depuis, elle a vraiment largement fait son chemin. D'ailleurs, elle est à la charnière entre le jazz et les musiques contemporaines. Ça va, maintenant, elle a un logement où elle n'a plus d'escalier à gravir. Je pensais qu'il pouvait y avoir dans le jazz ce type de situation qui ne se gère pas de la même manière selon l'âge et selon le sexe. La deuxième, c'est la caractéristique particulière de cette musique-là, qui n'est peut-être pas la même pour d'autres musiques. Je fais ça à l'intuition, et à l'impression, ça ne vaut peut-être pas un clou ! D'une part, c'est une musique de la transgression d'une certaine manière, c'est perçu comme tel, et, également, par ceux qui en jouent et que, du coup, par exemple, cela demande un alliage assez compliqué avec la vie de famille, pas seulement pour des raisons d'emploi du temps qui est compliqué, OK, mais même pour des raisons qu'il y a un côté « *Plomp, plomp* » dans la vie de famille, qui, en quelque sorte, ne colle pas avec le fait d'être « *jazzman* » ou « *jazzwoman* ». Alors, peut-être que cela, pour une « *jazzwoman* » à un certain âge où on a ou on n'a pas d'enfant, cela doit se poser de manière assez particulière. C'est ma première impression. Ma deuxième impression, c'est une musique de la séduction, d'une certaine manière, d'une séduction très particulière. Je suppose que ce que tu as décrit comme les rapports de

séduction dont on n'arrive pas à se dépêtrer, etc., se pose probablement moins dans les orchestres de musique contemporaine. J'ai peut-être tort de penser ça, mais...

Marie Buscatto : Tout est juste. C'est un métier très fatigant pour les hommes comme pour les femmes, notamment si on a une contrebasse, tous les contrebassistes s'en plaignent. C'est énorme ! Il faut la porter. En plus, c'est un monde où il y a peu d'argent, donc on voyage mal. On va dans des lieux nuls. On passe un temps fou en tournée. J'ai deux citations dans le bouquin de gens qui disent... je ne sais plus qui, mais c'est un grand saxophoniste, qui a 75 ans, qui disait : « Franchement, le jazz c'est génial, mais alors n'en faites pas votre métier, sauf si vous n'avez vraiment pas le choix ! C'est fatigant, on passe son temps dans des hôtels pourris, dans les avions, loin de chez soi, on n'en peut plus, mais c'est le prix à payer ! ». Et tous, dès le plus jeune âge disent : « Je ne peux pas faire autrement, c'est un sacrifice ! Mais, c'est une vie de con, c'est fatigant, on est en tournée avec des gens que l'on n'a pas choisis, on est décalé ». Donc, c'est fatigant aussi de jouer beaucoup... Mais je ne suis pas ergonomiste. Ce n'est pas une question que je posais. Il faudrait que quelqu'un étudie cela et se pose cette question. Mais cette fatigue, par contre, du voyage, du transport, du déplacement, de la vie décalée, on travaille quand les autres se reposent et on se repose quand les autres travaillent. Cela crée plein de tensions et de difficultés. Et tous le disent : chanteurs, chanteuses, on le fait parce que l'on n'a pas le choix. Ce n'est vraiment pas une vie facile... Ce n'est pas seulement en France, c'est partout. Donc, la vie d'artiste... ils disent tous qu'ils rêvent d'être artistes mais ils ne se rendent pas compte, en fait. C'est le pire qu'on puisse faire en termes de conditions de travail et en conditions d'emploi.

La deuxième chose sur la séduction, on me pose la question à chaque fois. La question ce n'est pas de séduire, les hommes séduisent autant que les femmes. Les hommes instrumentistes en sortant de concert... il n'y a pas que Ray Charles, dans le film, qui a beaucoup de succès grâce à sa musique. Vous avez peut-être vu le film ? Mais Ray Charles commence à avoir beaucoup de femmes autour de lui du moment où il devient un musicien reconnu. Donc, la séduction est évidente, et pas seulement du musicien de jazz. L'artiste dans notre société est une figure très séduisante qui incite... Je suis allée à un festival de poètes, les hommes poètes ont des *groupies* autour d'eux. C'est intéressant de voir à quel point cela crée un espace de séduction pour les hommes comme pour les femmes. La différence, ici, ce n'est pas tant qu'ils sont séduisants, c'est que cette séduction pour les femmes rend les relations de travail – qui sont particulièrement faites de complicité, d'heures passées côte à côte dans les trains, dans des bars, dans des hôtels – très compliquées. C'est ça le problème et, à chaque fois, c'est la question que l'on me pose, ou la critique que l'on fait... parce qu'il faut entendre tous les termes de la démonstration : elles sont séduisantes et cette séduction crée des problèmes de relations, de collaborations qui s'arrêtent du jour au lendemain. Il y a une femme que j'aie rencontrée, elle a eu la bêtise, m'a-t-elle dit, de craquer pour l'un des garçons du groupe, quand elle a dit « non » à un autre prétendant, celui-ci lui a fait une réputation, je n'ose même pas rapporter les termes employés ; la fille a été « grillée », pendant deux ans, plus de jazz ! Et une jeune femme, qui est fille de musicien de jazz. Dès 18 ans, son « prof » lui a dit : « Surtout, tu ne couches pas dans le milieu, sinon t'es morte », (la citation précise est dans le bouquin ; vous pouvez la retrouver). Donc, elle, elle le dit en termes très crus : « Si tu es un mec, tu es un super gars, si tu es une femme tu es une salope ». Ce n'est pas le fait de séduire qui est un enjeu, au contraire. Un musicien, un artiste, est là pour nous séduire. C'est que cette séduction crée un problème relationnel et une incapacité à exercer le *leadership* et à avoir des collaborations durables, à créer de la complicité.

Serge Volkoff : Et sur musique de révolte et vie de famille ?

Marie Buscatto : C'est le dernier point que je n'ai pas traité parce que j'étais hors temps. J'avais noté : la fatigue d'être mère et musicienne ne concerne qu'une toute petite minorité. C'était mon dernier point. C'est ce qui m'a frappée, et c'est ce que montraient Lang & Lang, pour le XIX^e siècle chez les femmes peintres d'eau-forte. On est dans un monde de pionnières et la plupart considère que, de toute manière, maternité et jazz ne sont pas compatibles. Chez les femmes que j'ai observées, on en a une majorité qui n'a pas d'enfants, et les plus jeunes qui disent : « ... je ne suis pas

sûre de pouvoir être une musicienne de qualité et avoir un enfant ». Pourquoi ? Les hommes peuvent l'envisager – et le font – tout simplement parce qu'ils vont trouver une compagne qui les admire, qui s'occupe de leurs enfants et qui gère le quotidien. Ils le disent même dans les interviews du journal *Le Monde*. Cela ne les perturbe pas. Il y en a un qui a dit un truc du genre : « Oh ! L'appartement est très bien, enfin surtout pour ma femme, c'est elle qui reste là, moi je ne suis pas souvent là ! ». C'est très « assumé », entre guillemets, c'est un fait, ils partent tout le temps, il faut qu'ils soient engagés de manière complète. Et les femmes n'ont pas ce genre de compagnon. Mais, en même temps, les pionnières que j'aie rencontrées – je ne parle pas si on avait une féminisation plus forte – disent : « Moi, de toute manière, ce n'est pas grave, je sacrifie ma maternité, ce que je veux c'est faire du jazz ». Mais le problème c'est qu'elles n'arrivent pas non plus à faire du jazz. C'est ça leur problème. Il y en a une, qui était en couple, lui voulait faire un môme et elle lui a dit : « Non, écoute tu en trouves une autre, moi je ne veux pas faire de mômes ». Et c'est elle qui a rompu le couple pour cela ! Donc, ça, c'est la première chose.

Par rapport à cette idée de couple, il n'y a aucune volonté de faire un couple stable ou pas stable. Ce n'est pas une valeur. Quand il y a un couple, on est amoureux on essaye de le faire tenir. Mais, que le couple rompe fait partie tout à fait de... si le couple ne fonctionne plus, on ne va pas le faire tenir pour les apparences ou le faire tenir... On est dans un monde qui, par rapport à ça, a une certaine liberté, oui. Donc, l'enjeu je l'ai plus montré en termes de méthode... Comme il y a des ruptures fréquentes, cela m'a permis de reconstruire le poids qu'avait le compagnon dans la construction du réseau de la femme. Car, sans la rupture, je ne vois pas ! Je vois un couple qui est très heureux de faire de la musique ensemble. Sauf, dans deux-trois cas où l'homme a 20 ans de plus, et où là clairement la jeune femme profite d'un réseau relationnel très supérieur à celui de son niveau musical parce qu'elle accède au réseau relationnel de cet homme qui aussi est un mentor, et en plus de très forte réputation, dans les deux cas. Mais, le cas le plus fréquent, c'est le couple homogame, de personnes ayant trois ou quatre ans de différence, qui adorent faire de la musique ensemble et qui partagent cela de façon très naturelle. Jusqu'à ce que ça rompe.

Serge Volkoff : Je pensais à une distance socioculturelle. J'imaginai un musicien ou une musicienne de jazz en répétition qui dit à 5 h 30 : « Il faut qu'on arrête, parce que j'ai un train à prendre ». Pas de problèmes, j'imagine. Il faut qu'on arrête, parce que j'ai le môme à récupérer chez la nounou, il y a une espèce de contraste de passer d'un milieu complètement déchaîné à un milieu banal et quotidien....

Marie Buscatto : J'ai décrit un milieu banal et quotidien ?

Serge Volkoff : Non ! Non ! Je vous pose la question.

Marie Buscatto : Ah ! J'espère ne pas avoir décrit un milieu banal !

Serge Volkoff : Je me disais que c'est comme si, le fait d'avoir, par ailleurs, un coté banal et quotidien du fait d'avoir des mômes, avec la crèche, le jardin d'enfants, etc. Ça fait une espèce de distance énorme avec ce monde particulier de l'improvisation jazz.

Marie Buscatto : Je n'ai pas parlé de ça ! Si on en parle, oui, la question ne se pose pas dans les mêmes termes. J'avais un entretien avec un musicien de très au niveau, qui me dit : « Ben, il y aura ma fille, elle est malade, là j'en profite, je suis là, c'est moi qui la garde ». Et puis après, on discute un peu de ça et il dit : « je suis là. Je m'en occupe, de toute manière, c'est ma femme qui gère tout. Et quand je peux, j'adore m'en occuper ». Ils sont souvent des papas très sympathiques. Et, à l'inverse, j'ai rencontré une femme qui a eu un bébé, elle me dit : « Au bout d'un an, on ne s'entendait plus avec mon compagnon de l'époque. Bon, en même temps, on était en squat, on était à quatre. Il gardait ma fille quand... et lui aussi, à un moment donné, il était au chômage parce qu'il n'arrivait pas à vivre de sa photo. Et, puis après, on ne s'est pu trop vus... de toute manière, elle était sous le piano et moi je jouais ». Je veux dire, qu'on peut avoir des éducations avec des grands-parents très présents... Enfin, l'idée d'éduquer de manière très atypique est tout à fait installée. Sachant que, si on a un homme, on va plutôt dire : « c'est bien, depuis que j'ai un enfant je suis plus

stimulé pour gagner ma vie ». On a ça quand même aussi. Comme les hommes ingénieurs. C'est-à-dire que c'est une alliance des deux. Ce ne sont pas des gens totalement hors normes. On n'est plus du tout dans cette configuration-là. Ce sont des gens qui vivent de la musique, mais qui ont aussi des amis, des appartements, qui aiment bien le confort, qui essayent d'en vivre bien. Et, en même temps, ce sont des gens qui sont beaucoup plus libres vis-à-vis des normes sociales. Le couple se rompt ou ne se rompt pas. On éduque les enfants quand on est libre, ou pas. On fait intervenir un ensemble de collaborations possibles. Par exemple, j'ai rencontré une femme artiste qui a un enfant. Elle donne des cours à quelqu'un qui garde son enfant lorsqu'elle part en tournée. On peut créer des choses qu'on ne va pas nécessairement créer dans d'autres mondes professionnels. On n'est pas dans une vision classique de l'éducation.

Sophie Le Corre : Je voudrais vous interroger sur ce que vous avez dit au sujet de la fatigue et des conventions sociales masculines telles qu'elles s'expriment dans la façon de jouer avec ce que vous avez expliqué sur cette façon de se mettre en avant, l'affirmation de soi, la concurrence, etc. J'aimerais que vous nous donniez des éléments d'explication sur : comment apparaît cette fatigue-là ? Parce que, par ailleurs, ce que vous avez décrit sur l'avant-30 ans, ce sont plutôt des femmes « *sursocialisées* » dans le monde du jazz par rapport aux hommes. Et donc complètement habituées, ce qui n'est pas forcément le cas dans d'autres milieux où on a des mécanismes comme ça qui distinguent filles et garçons. Et, en filigrane, je me demandais : comment sont traités le féminin et le masculin dans ce milieu ? En vous écoutant, il y avait presque quelque chose qui ressortait de l'ordre du : il y aurait une manière féminine de faire du jazz.

Marie Buscatto : Ce sont deux questions très différentes.

Sophie Le Corre : Oui, ce sont des questions très différentes, mais qui ne sont pas sans lien par rapport à la manière dont elles sont perçues. Comment on explique leurs difficultés à durer dans ce milieu, alors qu'elles sont compétentes.

Marie Buscatto : C'est une excellente question, la première question qui me semble excellente parce que c'est celle avec laquelle j'ai lutté, pour préparer cette communication, que je n'arrivais pas à chronométrer parce qu'il fallait expliquer le marché du travail... et puis je connais, pour avoir beaucoup présenté sur le jazz, tous les stéréotypes qu'il y a dans la tête des gens, c'est très compliqué. Et c'est normal, d'ailleurs. C'est un monde qui est tellement hagiographié que l'on ne sait même pas comment faire pour en faire à la fois un monde normal, mais pas tout à fait normal. Et dans la question de ces femmes, je n'avais pas prévu au début que ça se passait très bien, et que justement, c'est vraiment au fil du temps qu'elles se lassent. Et, là, encore, c'est complexe comme réponse. Je pense que la première raison pour laquelle elles se lassent, c'est que même en faisant des efforts, elles n'arrivent pas à vivre du jazz « quand même ». Donc, elles font des efforts ! Même les hommes le disent : « Elles sont plus fiables, elles sont plus compétentes. Elles font des efforts ! » Elles font des efforts ! Et, quelque part, lorsque vous faites des efforts à un moment donné, vous, vous dites : « ça va se tasser ! ». Et souvent, elles vivent avec un compagnon musicien de jazz. Et elles sentent bien que lui fait des efforts pour porter sa contrebasse, etc. Mais il en fait un peu moins. Alors, je pense qu'il y a quelque chose qui est de l'ordre de... C'est vrai, généralement, c'est moi en analysant qui montre qu'elles se réorientent parce qu'elles n'en peuvent plus, mais elles, elles ne disent pas ça ! Elles disent : « on m'a proposé de jouer dans le théâtre, donc j'y suis allée, c'était sympa et j'y suis restée ». Elles ne disent pas : « les conventions sociales masculines sont fatigantes, donc j'en ai marre de travailler avec ces hommes ». Donc, je pense que la première raison de la lassitude est que ces efforts ne sont pas tout à fait couronnés de succès. Et du coup, il y a un décalage qui s'établit entre les efforts faits et finalement ce que ça leur permet d'obtenir.

La deuxième chose qui peut expliquer, c'est que quand l'âge vient, les contradictions se multiplient. J'ai eu plusieurs femmes, et cela va rejoindre votre deuxième question éventuellement, en tout cas en partie, qui m'on dit : « j'ai fait une psychanalyse parce que je n'étais plus une femme ». C'est-à-dire qu'en fait, il y a un rappel : est-ce que l'on fait un enfant ou pas ? C'est l'âge social. Il y a aussi un rappel qui est : je suis allée dans ce monde-là, ça ne se passe pas vraiment bien. Donc, est-ce

qu'il n'existe pas une autre façon de vivre ? C'est-à-dire que tant que les choses se passent bien pour vous, vous ne vous demandez pas s'il faut se remettre en cause ou pas. Mais si vous n'arrivez pas à jouer, c'est agressif, c'est fatigant. Il y a une femme en retour de maternité, plus personne ne l'appelait. Il y a quelqu'un qui a pris sa place dans toutes les collaborations qu'elle avait. Pas un ne lui a demandé si elle existait encore, des gens avec qui elle a travaillé des années. Quand je l'ai rencontrée, son enfant avait un an et demi, elle était... elle était en train de dire : « je ne vais faire que de la musique pour enfants », « Je n'en peux plus de ces gens ! ». Et quand elle rappelait, on lui disait : « ah ! Mais je croyais que tu t'occupais de ton bébé ! ». Ce sont des expériences négatives qui font qu'elle se demandait : « est-ce que c'est vraiment ce que je veux ? ». Vous avez les mêmes interrogations chez des hommes qui ne réussissent pas, mais ils ne vont pas le travailler nécessairement de la même manière. Je pense que « l'échec » entre guillemets, le fait qu'elles fassent beaucoup d'efforts et que ça ne soit pas récompensé comme elles pensent que cela devrait être récompensé fait qu'elles se posent d'autres questions qui vont arriver dans le deuxième temps de l'explication. Les appels à la féminité : la maternité, le fait d'être plus tranquille, le fait de ne pas surinvestir dans le métier, ces possibilités qui sont offertes aux femmes dans notre société, dans lesquelles elles vont pouvoir s'investir et que les hommes n'ont pas vraiment comme possibilité. Les hommes que j'ai rencontrés, qui ne réussissaient pas au niveau où ils avaient espéré, il fallait qu'ils continuent à tenir leur réputation, à gagner leur vie. Plusieurs des femmes que j'ai rencontrées ne gagnent pas leur vie, en fait. Elles ont un mari qui a un studio ou qui fait autre chose, que de temps en temps elles accompagnent, qui travaille beaucoup et qui gagne de l'argent. D'autres gagnent leur vie autrement ou se contentent de peu... La deuxième question, celle de la féminité et de la masculinité en musique, est très complexe. J'ai fait un chapitre entier sur ce sujet dans mon ouvrage... l'idéal chez un musicien de jazz étant de trouver son « féminin »...

Chapitre 4

LES CONDUCTRICES DE BUS, LE RAPPORT TRAVAIL/HORS TRAVAIL ET LES ÂGES DE LA VIE

Livia Scheller, maître de conférences en psychologie du travail, CRTD, CNAM, Paris

Livia Scheller : Je compte aborder un champ d'études – l'organisation des temps de travail dans les métiers du transport en commun – en reprenant d'anciennes recherches réalisées il y a une quinzaine d'années et qui sont à nouveau d'actualité. Ce domaine d'études peut donner des indications intéressantes sur des évolutions dans l'organisation du travail, dont on a encore du mal à retracer la genèse. Je voudrais solliciter une réflexion collective sur comment opérer méthodologiquement pour rendre mieux visible ce que le travail des femmes transforme en termes de conditions de travail, de contenu de travail et d'organisation du travail, et cela à partir de situations concrètes. Je pars alors de l'expérience des conductrices de bus, qui est l'un des domaines de recherche que j'ai le mieux approfondi. Ce métier peut être considéré comme un paradigme de la position actuelle du travail des femmes. Et cela, paradoxalement, parce qu'il ne s'agit pas d'un métier traditionnellement féminin. J'explique le paradoxe. Le pourcentage des femmes conductrices de bus reste bas, même si leur accès dans le métier date désormais d'une quarantaine d'années. Quand j'ai réalisé cette étude¹, entre 1995 et 1997, il y avait 6 % de femmes conductrices de bus à la RATP. Ce sont des données facilement généralisables à d'autres entreprises de transport. La tendance à un pourcentage si bas de femmes dans les métiers du transport en commun (en province il est toutefois supérieur), est fondamentalement liée, comme on le verra, à l'organisation des horaires de travail.

L'an dernier, j'ai recontacté des responsables de la recherche à la RATP, pour avoir quelques données statistiques sur les conductrices de bus afin de les comparer avec celles de 1996. On est monté de 6 % à environ 9 %, et même l'entreprise considère qu'il s'agit d'une augmentation minime, qui questionne.

J'ai décidé donc d'aborder ma communication à partir de cette notion de « temporalité ». D'autres voies pourraient apporter des arguments intéressants sur les difficultés rencontrées par les femmes pour entrer et rester dans ce métier. Mais je considère le thème des temps de travail comme étant particulièrement paradigmatique.

Je pars d'un présupposé qui est globalement partagé. Pour les femmes, les temps de travail et les temps qu'on appelle « hors travail », sont extrêmement liés. Il n'y a pas chez les femmes cette dissociation très opérante, par contre, chez les hommes, et dont on a vu quelques brefs aperçus dans la communication précédente. Ce qui m'intéresse c'est, pour l'instant, la prise en compte, chez les femmes, *de la difficulté de dissociation* entre les espaces d'activités – entre activité professionnelle et activité domestico-familiale. Je dirais que, pour les femmes comme pour les hommes, pouvoir séparer les deux activités serait bénéfique, au sens que quand on travaille on voudrait ne pouvoir penser qu'au travail, qu'aux tâches qu'on est en train de faire. Et, en dehors du travail, on voudrait se libérer de tout investissement professionnel, pour penser à cet autre monde – l'espace privé – qui comporte aussi des phases intenses d'activité, mais dont l'organisation est dictée par bien d'autres contraintes que celles du monde professionnel.

¹ Scheller L. 1996, *Les bus ont-ils un sexe ? Approche psychodynamique de la division du travail à la RATP*, Mission Prospective RATP, n°108.

Je le répète : la séparation entre activités est quelque chose qui a du sens, qui devrait être interrogée d'une façon beaucoup plus approfondie par rapport à ce que l'on a fait jusqu'à présent, notamment dans les études de genres. Mais cette nécessité de séparation entre domaines d'activité se révèle chez la majorité des femmes comme un échec. Il s'agit d'échecs potentiellement indicateurs d'une autre perspective de dissociation entre les deux espaces. Il serait très intéressant de les investiguer pour ne pas les aborder qu'en termes de souffrance, de défaite, de fatigue, de complexité et de contradiction. Tout cela est bien présent, c'est clair et net, et on le verra bien à propos des conductrices. Mais il y a aussi, à mon avis, dans cette perméabilité que les femmes ont toujours vécue entre l'espace professionnel et l'espace domestico-familial, des indications sur d'autres modes d'affronter la vie, le travail, les activités nécessaires à vivre « comme il faut ».

Maintenant, je me concentre sur les conductrices pour essayer d'articuler et d'illustrer de manière un peu plus précise et concrète ce type d'interrogation-là, qui est pour moi une interrogation importante. On sait que, dans le monde des transports en commun, il y a une forme d'organisation du travail fondée sur ce que les hommes ont assumé comme une « pénibilité également partagée ». Il s'agit d'une distribution des horaires de travail selon laquelle tout le monde se trouve à partager tous les services servant à couvrir les temps d'usage des transports en commun. Pour le dire de manière simple : il y a pour tous et constamment (anciens, novices, hommes, femmes) un roulement des horaires, et cela toutes les semaines. De sorte que si l'on commence une semaine un service à 4h 00 du matin et on le termine vers 11 h 00, quelques semaines plus tard (suivant les roulements des services), on pourra commencer un service vers 17 h 00 et le terminer à 1 h 00 du matin. On peut imaginer facilement comment ces temps de travail retombent de manière massive sur l'organisation de la vie quotidienne, familiale et domestique.

Ce type d'organisation avait été assumé et assuré par les hommes, constituant une sorte de valeur de métier où la notion de virilité avait son sens : celui d'une pénibilité qu'on assume collectivement et qu'on place au centre de l'identité de métier, une pénibilité partagée et valorisée pour cela. Les hommes se sont réappropriés ensuite de façon très informelle et intéressante la contrainte horaire par des échanges de services entre eux, sans les soumettre à la validation des directions. Ils ont employé des stratégies servant à contrecarrer ce type de contraintes.

Les femmes sont entrées dans le métier beaucoup plus tard. Historiquement, à la RATP, la première femme conduit un bus en 1963, mais pendant une quinzaine d'années il n'y a eu que 0,5, voire 1 %, de femmes, dans le métier, des vraies pionnières. Les récits d'anciens machinistes les décrivent comme étant physiquement très costaudes, parce qu'à l'époque il n'y avait pas de conduite assistée et les freins étaient extrêmement durs à l'usage. Il fallait être assez musclé pour conduire un bus. À partir de la modernisation technique des véhicules, la conduite en tant que telle n'a plus comporté aucun problème de type physique pour les femmes.

En ce qui concerne l'apprentissage de la conduite, j'ai pu observer, au cours de l'étude, une organisation de la formation comportant quand même des difficultés très importantes pour des femmes apprenties, mais aborder cet argument nous éloignerait du point que je veux aborder ici. J'ajoute néanmoins qu'à cause d'un probable « impensé » sur la formation adéquate à une population globalement plus inexperte que les hommes dans la conduite de gros gabarits, l'entreprise perd, à ce niveau, environ 2 % de candidates au métier.

Pour le dire d'une autre manière : si, au départ, les candidatures des femmes dans la conduite des bus sont chiffrables autour de 10 %, on en perd au moins 4 % entre les passages aux entretiens d'embauche, aux tests psycho-techniques et lors de la formation. Cela donne à réfléchir.

Mais revenons au point d'entrée que j'ai choisi pour aborder la thématique de ma communication : les conductrices, le temps et l'expérience. J'avais fait allusion à la « pénibilité également partagée », marquée par des horaires qui changent constamment et qui chamboulent profondément l'organisation de la journée, outre comporter des problèmes de santé liés à la fatigue du décalage horaire.

J'ai pu interviewer une cinquantaine de femmes travaillant dans des Centres Bus différents, des dépôts en banlieue et des dépôts en centre-ville. Par contre, je n'ai pas fait de statistiques sur les âges ; j'ai interviewé des jeunes conductrices qui ont entre un et sept ans d'ancienneté, et des anciennes conductrices, ayant jusqu'à quinze-vingt ans de métier. Celles dont je vais parler aujourd'hui, ce sont surtout des jeunes conductrices et d'anciennes conductrices. Et vous verrez effectivement comment le discours s'articule différemment selon l'âge, et surtout selon l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour revenir sur la question du décalage constant des horaires, la variabilité due au fait de passer d'un travail de soir (se terminant tard dans la nuit) à un travail où l'on commence très tôt le matin, ou de travailler un petit morceau le matin et un petit morceau le soir (services en grandes amplitudes), cette variabilité est quand même, mais seulement au départ, vécue de façon extrêmement positive. Tant pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes qui entrent dans le métier, cette distribution des horaires très différenciée d'une semaine à l'autre semble ne comporter apparemment aucun problème. Je vais vous restituer quelques entretiens de mon étude, pour que l'on puisse entendre les propos des femmes qui ont parlé des horaires. Dans cette première partie, je présente le « défi » des jeunes conductrices à l'horloge ordinaire, et pour cela je donne la parole à ma première « choriste ».

Premier témoignage (interview) – lecture du texte par **Dominique Cau-Bareille** :

« J'ai 27 ans, quatre ans d'ancienneté et je suis célibataire. Je sais que maintenant pour reprendre des horaires de bureau, ce serait vraiment impossible. Les machinistes se plaignent de ces horaires décalés. Moi, je n'ai jamais eu autant de temps libre depuis que je suis à la RATP. Alors, c'est vrai que c'est dur de se lever à 3 h 00 du matin, c'est dur de commencer à 17 h 00 ou 18 h 00 du soir. Mais en dehors de cela, si on commence à 4 h 00 du matin, on a terminé à 10 h 00, ou 11 h 00. Donc, cela laisse la journée. Même si l'on commence à 17 h 00 ou 18 h 00, cela laisse la journée. Les repos décalés, c'est pareil ! Les samedis et les dimanches. Donc, c'est vrai que je n'ai pas de famille, cela ne me gêne pas de bosser le week-end. J'aurai peut-être une autre approche dans quelques années. Moi, d'avoir du repos en semaine cela me permet de faire les courses quand il n'y a personne. On est en fait décalé par rapport aux autres. C'est vrai, quand même, que le matin, si je me lève à 3 h 00, je n'ai pas la pêche pour faire autre chose. C'est pour cela que je préfère les services d'après-midi ou de nuit. Mais je connais des gens qui ne feraient que des matinées que cela ne les arrange pas. Moi, je sais que j'ai besoin... ce n'est pas que j'ai besoin d'énormément de sommeil, mais j'ai besoin... avant 5 h 00 du matin, c'est dur ! Et, je pense, que le faire pendant dix ou vingt ans, ça doit effectivement user ».

Livia Scheller : Merci. Je propose à Anne-Françoise de lire la suite, et après, je fais un commentaire sur cette première vision des jeunes conductrices sur les horaires.

Deuxième témoignage (interview) – lecture du texte par **Anne-Françoise Molinié** :

C'est encore une jeune conductrice. « Les horaires bus, par rapport aux enfants, sont encore meilleurs. Je ne veux pas retourner aux horaires de bureau. J'ai beaucoup plus de temps, je vois mon petit qui à trois ans, qui rentre à l'école l'année prochaine, j'en ai profité au maximum. Parce que, si je travaille l'après-midi, toute la matinée je suis au maximum avec lui. Donc, je peux sortir et m'amuser avec lui, et si je suis du matin, tout l'après-midi je suis avec lui. Donc, je peux sortir, me promener avec lui. Alors que quelqu'un qui fait des horaires de bureau, part de chez lui à 7 h 00 du matin, il ne voit pas ses enfants, il rentre à 6 h 00 le soir, il ne voit pas ses enfants à part au dîner. Tandis que nous, on a beaucoup de temps libre. Moi, je m'oblige à me coucher tôt, et je m'endors très facilement. Il y a quand même des périodes dans l'année où cela ne va pas ! C'est l'hiver ! On se lève de bonne heure, il fait nuit, il fait froid. Moi, je supporte très mal le froid, je crois qu'on use encore plus les énergies. Et, là, j'ai du mal. D'autant plus que le week-end, quand je suis de repos,

les enfants se réveillent toujours très tôt. Mon mari s'en occupe chaque fois que je suis du soir, comme là, quand je commence à 16 h 40 et je termine à 23 h 20. C'est lui qui s'en occupe, qui leur prépare le bain, qui leur fait à manger, qui les couche. Et, au bout d'un moment... il le fait très bien parce que ce sont ses enfants, mais il en a marre d'être tout seul. Les hommes assument mal nos horaires. J'ai discuté avec plusieurs collègues machinistes qui m'ont dit : « Moi, je n'accepterais pas que ma femme soit machiniste ! Parce que c'est vrai qu'il y a des contraintes ». Tenez, par exemple, la semaine prochaine, j'ai un service qui commence à 4 h 38 et donc, il faut qu'à 9 h 00 je sois couchée, sinon, il va y avoir des problèmes de sommeil. C'est pareil, je ne regarde jamais le film à la télé. Dans une vie de famille, en général, on regarde la télé ensemble ; il m'a demandé plusieurs fois de démissionner. Mais, là, non ! C'est un non direct ! Même avec tout cela, j'ai trouvé un métier où je suis bien. Je ne dis pas ça devant tout le monde, parce que si je dis ça devant tous mes collègues, ils rigolent ! »

Elle est en roulement, elle a 26 ans, avec quatre années d'ancienneté, elle est mariée, elle a deux enfants.

Livia Scheller : Pour l'instant, voici deux témoignages, mais il y en a beaucoup d'autres, très intéressants. Voilà des jeunes femmes qui entrent dans ce métier avec un enthousiasme certain – et c'est vrai – puisqu'elles ont, d'une certaine manière, *choisi* ce métier. Certes, on pourrait spécifier de plusieurs manières ce choix, mais, disons qu'en grande majorité il indique un véritable investissement initial, conduisant à un véritable désir de le pratiquer « comme il faut ». Donc, si l'on s'arrêtait à ce genre de témoignages – nombreux chez les jeunes femmes – d'un système horaire qui ne leur déplaît pas, car elles peuvent mieux « jouer » avec leur temps quotidien, on dirait que c'est quand même assez étonnant que, dans ce métier, il y ait si peu de femmes. On perçoit une envie de bien faire son travail, d'assumer les temps décalés, et surtout, on trouve des stratégies pour s'organiser avec leurs jeunes enfants assez particulières. Je n'ai jamais vu autant d'inventions de garde d'enfant que dans ce métier : certaines jeunes femmes sollicitent leurs mères à venir habiter dans leur immeuble de façon à pouvoir laisser l'enfant lorsqu'elles doivent commencer à 4 h 00 du matin ou rentrer trop tard le soir. Sinon, elles trouvent des nourrices « au noir », disposées à prendre l'enfant à 4 h 00 du matin, emmitoufflé dans une couverture. Si elles sont mariées, ce qui était le cas de l'une des femmes dont on a lu le témoignage, c'est le mari qui se rend disponible pour compenser les décalages horaires. Mais, là, certains témoignages montrent que ce n'est pas le choix le mieux réussi. Parce que – comme il est indiqué dans les témoignages qu'on vient de lire – les hommes acceptent de prendre le relais pour les enfants, et le font bien, mais cela dure un temps. Souvent, ils n'acceptent pas dans la durée ce type de tâches : donner le bain, préparer le dîner... Ils assument mal le fait de réaliser ces tâches domestiques seuls. Dans le partage, peut-être. Mais seuls, non. Et ça commence à « grogner » à un moment donné. Cela est à l'origine de beaucoup de séparations. Le métier de machiniste est, semble-t-il, l'un des métiers où le taux de divorces est le plus élevé. Alors, si on ne s'arrêtait que sur ce type de témoignages, on se tromperait sur la compréhension de comment les choses évoluent dans le temps.

Il faut tenir compte de deux données. D'une part, la fatigue est refoulée. Dans le sens que, comme vous avez pu l'entendre, il y a une description de la journée de ce type : « moi, je peux dormir trois ou quatre heures », « Moi, ça me va très bien de me lever à 3 h 00, voire 4 h 00 du matin, de toute façon après, j'ai la journée libre ». Ou sinon l'autre qui dit : «... même, si, je commence à 17 ou 18 h 00, j'ai eu la journée libre ». C'est-à-dire, tout d'un coup la journée devient une journée sans nuit, fondamentalement sans repos, en fait. Parce que se lever à 3 ou 4 h 00 du matin veut dire que l'on dort très peu la nuit et, pendant la journée, lorsqu'on dit que, pendant la journée, on a pu faire beaucoup de choses, cela se fait en dépit du sommeil. Il est désormais diagnostiqué statistiquement à la RATP que c'est autour de la troisième, quatrième année qu'il y a le taux d'inaptitude le plus important chez les machinistes. C'est un « pic » enregistré grâce au suivi médical des conducteurs. L'hypothèse la plus probante des origines de cette « inaptitude » est la fatigue accumulée pendant ces premières années, sans que les conducteurs et les conductrices aient pu mettre en place des stratégies pertinentes de gestion de la fatigue. Pour l'instant, on a quelques données indicatives selon

lesquelles les femmes, qui doivent aussi gérer l'activité familiale, arrivent à trouver paradoxalement des stratégies de « tenue » plus importantes que les hommes. L'on constate ce qui est souvent évoqué par les études de genres, que les femmes réalisent une sur-planification de la journée. Rien n'est laissé au hasard, tout est tellement anticipé et structuré, que, comme le dira une conductrice un peu plus loin : «... on risque quand même de devenir des robots ».

Troisième témoignage (interview) – lecture du texte par Dominique Cau-Bareille :

« Au début, quand je suis rentrée machiniste, c'était quelque chose d'incroyable. Se lever à 4 h 00 du matin pour commencer son service, finir à 13 h 00. Aller chercher ces enfants à l'école à 16 h 00, boire le thé avec eux, les emmener faire du sport. C'était vraiment un régal par rapport à une vie de bureau, parce que c'est une autre conception. Au début, c'est un afflux de liberté. On va faire les courses. Après le service, on va dans les magasins, on fait plein de choses, on va même chez l'esthéticienne. Mais, au fur et à mesure des années, on s'aperçoit que la fatigue s'accumule. C'est là qu'on commence à se poser des questions. Tout devient décalé. On est quel jour aujourd'hui ? On ne sait même plus la date. On l'écrit trois fois dans la matinée, et l'après-midi, dans la deuxième partie du service, on redemande la date aux collègues. Parce tout devient... La nervosité se crée comme ça, par la fatigue accumulée, par le rythme que l'on ne sait plus accepter. Je le vois avec les anciens. Quand on discute, les anciens machinistes disent bien que sur un service où on se lève le matin, le soir on ne va pas s'octroyer une soirée, même avec le mari à regarder un film et en discuter. Après, on va se coucher. Il faut savoir gérer son temps de sommeil par rapport à son temps de travail. Nous, je pense qu'on a voulu faire ce travail parce que l'on a besoin d'un double salaire, dans un couple, pour vivre, pour assurer l'éducation aux enfants. Mais je pense qu'à un certain moment, on n'arrive plus à gérer ça. Même, à le gérer trop bien, on a presque l'impression de perdre quelque chose de la vie. Donc, on veut vivre et ne pas arrêter, admettons, la vie du soir ! Mais le lendemain, il faut se lever à 4 h 00 du matin. Alors, ça, ça dure un temps. Ça va encore pendant trois ans. Le temps de bien accumuler les roulements, la fatigue, la gestion des horaires, et tout. Et, puis, après, je pense que c'est une machine qui nous gouverne. Là, ça devient une nervosité. Et, là, on ne voit même plus les habitudes, les différences. On arrive à se dire que : “ ... je n'en peux plus, je n'en peux plus ! Je n'en peux plus !”. Et, là, on tient. Mais, ce sont des robots qui tiennent, ce ne n'est pas vraiment l'individu. Dans l'avenir, vu l'inaptitude, vu les gens qui craquent, et tout, par rapport à ce qui se passait avant, où la vie était différente, je pense qu'ils arriveront peut-être à faire des choses qui amélioreront justement les conditions de vie, par rapport à nos conditions de travail. »

Conductrice de 45 ans, quinze ans d'ancienneté, deux enfants et un mari machiniste.

Livia Scheller : Alors, je voulais faire remarquer la dernière phrase de cette femme, qui dit : « je pense, qu'ils arriveront peut-être, dans l'avenir, vu l'inaptitude, vu les gens qui craquent, par rapport à ce qui se passait avant où la vie était différente... je pense qu'ils arriveront peut-être, à faire des choses qui amélioreront **justement les conditions de vie, par rapport à nos conditions de travail** ».

Un homme aurait dit : « ... ils arriveront peut-être, à améliorer nos conditions de travail, par rapport à nos conditions de vie ». Il faudrait considérer les propos de cette conductrice comme une dénonciation toute féminine. Dans un discours sur le travail, elle met l'accent sur les conditions de vie en général. Je pense que c'est très indicatif d'un questionnement que je retrouve, aussi, dans l'intervention précédente sur les femmes dans le milieu du jazz.

Dans quel sens ? On s'investit dans un métier, qu'il soit celui de l'art, de la chanson, qu'il soit aussi ce drôle de métier de conduire des bus. Métier qui permet aux femmes de ne pas être enfermées entre les murs d'une maison ou dans un espace clos. Il y a donc ce désir-là, suivi par les efforts énormes que l'on fait pour rendre l'investissement de soi possible et durable. Et puis, à un moment donné, cet investissement se retrouve confronté à des obstacles très complexes, avec les collègues et avec la hiérarchie. À un moment donné, les efforts produits pour tenir les horaires et les relations de

travail se trouvent être mis en balance entre l'organisation du travail et l'organisation de la vie familiale. L'investissement dans le travail qui était très important, commence à perdre de sa brillance. Au fil de l'expérience, et l'on parle ici d'expérience d'activités complexes, où la fatigue est toujours présente, les femmes commencent à produire un discours différent, à introduire un discours critique. Il s'agit, toutefois, d'un discours critique qui n'est énoncé que dans la relation interpersonnelle, éventuellement dans l'échange avec un chercheur, mais jamais dans l'espace collectif. Cela est lié, d'une part, à la mémoire de cet investissement initial, le fait d'être entrée dans le métier parce que « ... ce travail-là est bien... On est responsable de tous ces gens qu'on transporte... J'avais vraiment l'envie d'apporter ma contribution ». Après, c'est la fatigue qui domine, mais une fatigue qui n'arrive pas à être argumentée. Les arguments existent en abondance pour l'expliquer, mais pas la légitimité collectivement posée pour extraire ces arguments de l'expérience individuelle, afin de les généraliser.

C'est sur ce plan-là, maintenant, que j'aimerais ouvrir des lignes de réflexion, à partir d'une interrogation sur les raisons expliquant ce changement d'investissement dans ce métier.

Pour le faire, il faut savoir prendre en compte ce qui se passe dans l'espace qui existe *entre* activités professionnelles et activités domestico-familiales.

Chez les femmes qui travaillent et qui ont aussi une vie familiale, surtout s'il y a une vie maternelle, il faut toujours parler de *deux* investissements. Comment analyser des situations de travail pour que ce double investissement ne soit plus vu que sous l'angle de la souffrance, de la pénibilité, de la défaite, de l'abandon ?

Comment réarticuler ce double investissement de façon à ce qu'il devienne une sollicitation collective touchant aussi les hommes, à modifier des valeurs de métier devenues obsolètes, comme c'était le cas de la « pénibilité également partagée » ?

Je conclus sur cette question-là, même s'il y avait effectivement d'autres « paroles de femmes » à lire, mais je préfère laisser la place à la discussion.

Débat avec la salle

Florence Chappert (Anact) : Ce que vous dites rejoint, un peu, une intervention qui avait eu lieu il y a quelque temps dans une société d'autoroute, où hommes et femmes travaillent sur des horaires postés, receveurs et agents routiers. Et on sent bien que, pour pouvoir favoriser l'introduction de femmes dans les postes masculins d'agent routier, que pour pouvoir aider les femmes qui sont majoritairement receveuses dans cette entreprise, pour tenir le coup, il faut toucher aux horaires. Et, donc, questionner le travail posté par roulement avec tout de suite les résistances, qui sont : on ne peut pas avoir un traitement privilégié pour une femme, ça se traduit par une discrimination positive, non, on ne veut surtout pas.

Donc ce qui est proposable nous intéresse. Nous, un de nos arguments, c'est de dire : de plus en plus d'hommes sont aussi peut-être confrontés à la même situation que les femmes, notamment des hommes en situation monoparentale où il y a la pratique de la garde alternée. Et que cette revendication, à pouvoir choisir son poste, à ne pas être dans un roulement systématiquement tous les deux jours (matin, midi, soir) pourrait essayer de toucher à cette question des horaires, qui est l'objet des négociations collectives, et qui a été statuée il y a de longues années. Par ce biais, aussi, soit du choix libre, soit des besoins également des hommes qui évoluent, même si actuellement, les choses changent pour une minorité. Merci pour votre éclairage très intéressant.

Livia Scheller : À Lausanne, où j'ai travaillé dernièrement, il y a une entreprise de transports en commun qui a mis en place une organisation des temps de travail unique en son genre en Europe. Un système informatique permet aux conducteurs, tous les trois mois, de choisir leurs lignes de bus et leurs horaires, selon un critère d'ancienneté. Cela fait que, dans l'idéal (et cet idéal concerne environ une moitié de l'effectif), ces conducteurs peuvent choisir les services qu'ils veulent. Cela, c'était au début, lorsque le système fonctionnait, de façon exploratoire, sans règles. Maintenant, ils ont fixé des règles, parce qu'au départ, par exemple, tous les samedis et tous les dimanches étaient laissés aux derniers arrivés dans le métier. Et donc, les derniers de la liste se retrouvaient à travailler les samedis, les dimanches et les nuits. Il a été fait une évaluation de ce système qui a débuté en 2003. Il a fallu des années pour définir et fixer des règles acceptées par la majorité. L'évaluation réalisée par l'entreprise, en coopération avec un ergonome et les syndicats, par questionnaire, de la satisfaction (ou pas) que ce système comportait, a donné des résultats positifs : 82 % de satisfaction chez les conducteurs dans les deux tiers de la tranche supérieure d'ancienneté, et 60 % dans la dernière tranche (les plus jeunes dans le métier), dans le dernier tiers, où, bien évidemment, le choix des horaires est très limité : on ne peut choisir, ici, les horaires que les autres n'ont pas choisis. Alors, la chose intéressante, c'est qu'ont émergé de véritables questions sur le critère d'ancienneté. C'est un critère que personne ne peut contester. Parce qu'effectivement les anciens sont usés, les anciens sont ceux qui ont le plus d'expérience dans le métier, et surtout, ils ont plus de fatigue accumulée. Et en même temps, dans l'entreprise lausannoise, on peut entrer comme nouveau conducteur à 45 ans, et même après, il n'y a pas vraiment d'âge limite – à la différence de la RATP, où l'âge maximal d'entrée est plus bas (38 ans). Il y a donc de « jeunes conducteurs » qui ont 48 ans, 49 ans. Ces personnes ne commencent pas leur carrière dans ce travail, ils ont déjà fait au moins une vingtaine d'années dans d'autres métiers. Par exemple, il y avait un ancien agent Télécom, câbleur, qui s'est reconverti à 47 ans, avec cinq enfants, parce que son entreprise a « dégraissé ». Ces personnes se trouvent dans la tranche la plus basse du choix, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas le choix. En même temps, ce qui est extrêmement intéressant, c'est de voir la perception de ces « novices » anciens, c'est-à-dire des agents qui ont quand même du métier, qui ont fréquenté un collectif de travail, qui ont vu comment fonctionnent les organisations du travail. Certains de ces « novices-anciens » – qui sont tous assez pénalisés par le choix des services – savent toutefois comprendre les apories du système et attendent avec une certaine patience que leur situation s'améliore, suivant l'ancienneté. Par contre, j'ai eu des témoignages de jeunes conducteurs, surtout de jeunes hommes, féroce-ment opposés à ce système (je parle de la situation à Lausanne). On observe là une vision très

individuelle de la pénibilité, sans doute vécue, mais qui montre une absence de prise en compte de l'histoire du métier, des critères d'usure que les anciens vivent. Ces jeunes semblent réagir en croyant que : « les anciens sont en train de se faire la belle vie sur notre peau ». Comment ne pas faire enrouler les discours sur des positions si opposées ? C'est-à-dire entre les jeunes qui disent que : « les anciens se payent la belle vie sur nous » ; et les anciens qui rétorquent : « nous, on a souffert toute notre vie, au départ, maintenant c'est leur tour ». Ce système-là, le risque énorme qu'il a, c'est de provoquer une cassure radicale entre jeunes et anciens. Et, par contre, je pense qu'il est absolument possible d'envisager la transformation d'une autre manière. Je pense que c'est une réflexion liée à ce type d'entreprises, mais qui pourra se diversifier à d'autres lieux, là, où il y a des horaires atypiques. Et je suis de l'idée que les femmes pourront dire des choses intéressantes sur ces questions, peut-être moins manichéennes que les deux versions que je viens de donner.

Esther Cloutier (présidente de séance) : Quelqu'un veut prendre la parole ?

Serge Volkoff : Je voudrais faire un petit détour par les personnels hospitaliers. Dans les négociations portant sur les horaires des personnes soignantes dans les hôpitaux en Île-de-France, il y a un enjeu très important qui est leur trajet : domicile/travail. C'est-à-dire que parfois il y a eu des options, par exemple, pour les nuits plus longues, et davantage de journées de repos aussi. Ces nuits plus longues, qui avaient entre autres l'avantage de permettre d'avoir des transports en commun, pour rentrer chez soi, et de les avoir à une heure pas trop périlleuse pour une femme. Une heure pas trop périlleuse pour une femme, voulant dire, une heure où il y a quand même un peu de monde, et si possible pas que des hommes, dans les transports. Alors, tes machinistes femmes, en horaires décalés, et plus c'est en horaires décalés et plus c'est vrai, elles sont tout le temps dans cette situation que ces infirmières, aides-soignantes cherchent à éviter... c'est-à-dire qu'elles se retrouvent femmes, la nuit, dans un bus où il y a, éventuellement, pas beaucoup de monde, et parfois souvent que des hommes. Alors, voilà, est-ce que c'est un problème, ça ? Et est-ce que c'est éventuellement un problème différencié sur l'âge de la conductrice ?

Livia Scheller : C'est dommage que je ne l'ai pas encore étudié, mais il y a un travail d'une jeune femme du Cnam, sur le Noctilien, où il n'y a pas de femmes. Le Noctilien est une ligne de bus de nuit, qui est mise en service au moment où les autres lignes de bus se terminent et prend le relais jusqu'à l'aube. C'est une ligne sur laquelle il n'y a pas de femmes. D'une part, pour répondre à la question, déjà les hommes qui sont sur ces lignes, au moins dans certaines tranches, ont du mal, ce n'est pas facile. Cela vaut tant pour l'horaire que pour le genre de voyageurs que l'on transporte la nuit : les agressions sont fréquentes, les incivilités aussi.

Mais dans le métro, aussi, par exemple, avant, quand il y avait des guichetières dans le métro, lorsqu'on rentrait dans le métier la tranche du milieu était réservée aux anciens, et les jeunes arrivés faisaient ou la tranche du matin de 5 h 00 à 13 h 00 ou la tranche de la nuit jusqu'à 1 h 00 du matin. Donc, les femmes guichetières avaient le même problème, et d'autant plus qu'elles ne pouvaient pas prendre le métro, puisque les lignes s'arrêtaient. Elles s'organisaient pour rentrer à la maison avec leurs moyens. Donc, il faudrait comprendre... par exemple, il faudrait voir quelles sont les stratégies qu'elles ont mises en place pour supporter tout cela ?

Serge Volkoff : Dans les entretiens, elles ne parlent pas du tout de cela. De cette idée d'être... Quand on conduit de 5 h 00 du matin, voire 4 h 00, jusqu'à 10 h 00 du matin, peut être encore plus, entre minuit et 1 h 00 du matin, on est...

Livia Scheller : C'est plutôt à 1 h 00, parce qu'à 4 h 00 ou 5 h 00 du matin, c'est autre chose, c'est l'aube, même il y a des récits amusés de certaines conductrices qui se retrouvent dans le bus, avec des gamins endormis, ou des gens qui s'endorment. Pour certaines, le fait qu'ils continuent à dormir pendant leur conduite, c'est signe de bonne conduite. C'est la nuit qui est... le matin il est éventuellement vécu avec un peu de difficultés par le fait de la fatigue de se lever quand il fait nuit ou quand il fait froid. Dans les témoignages, je n'ai pas entendu la peur, j'ai entendu la fatigue. Par contre, la nuit, il faudrait faire une autre évaluation.

Séminariste inconnue (médecin du travail) : Je voulais compléter la réponse. Les femmes machinistes ne font pas la nuit, même les « petites nuits ».

Livia Scheller : Dans le Noctilien...

Séminariste inconnu (médecin du travail) : Non, même, les machinistes hommes finissent à 2 ou 3 h 00 du matin. Et puis, en majorité, les machinistes viennent avec leurs propres voitures au travail. Ils n'utilisent pas les transports en commun la nuit, car, en général, ils habitent très loin, à une heure de trajet en moyen.

Livia Scheller : Alors, soit il y a eu une évolution récente sur le fait qu'ils ne font pas les « petites nuits » comme vous les appelez. À l'époque, il y a douze ans, je ne sais pas depuis combien de temps vous travaillez à la RAPT ?

Séminariste inconnu (médecin du travail) : Depuis 2002...

Livia Scheller : Jusqu'à 1995 et 1996, quand j'ai fait le travail de terrain, les femmes faisaient aussi les « petites nuits ». Il n'y avait pas la possibilité, du moins officiellement, d'avoir des horaires particuliers. Il y avait des arrangements. La question des arrangements, c'est-à-dire, qu'on négociait des « petites nuits » avec d'autres choses. Pour certaines femmes, la « petite nuit », ça leur permettait de rester pendant la journée avec leurs enfants, surtout, s'ils étaient petits. Sur la question des arrangements, qui est un autre domaine où j'ai vu des complications quand même. Les arrangements, c'est, par exemple : « j'ai un service de 5 h 00 du matin à midi, et je ne peux pas, parce que, le matin, j'ai des choses à faire, je l'échange avec un collègue qui me passe son service de l'après-midi, ou vice et versa, pour la nuit ou pour le matin ». Bref, il y a vraiment un système d'échange qui a permis à plusieurs personnes de la profession de tenir.

Or, beaucoup de femmes m'ont dit que ces services d'échanges pour elles – surtout quand elles avaient des enfants en bas âge – elles ne pouvaient pas les utiliser, car les échanges fonctionnent ainsi : « si je demande aux collègues, je dois être absolument apte à restituer, après, au collègue, quand il en a besoin, le service qu'il m'a donné ». Et donc, puisque, pour elles, cette disponibilité-là était absolument dépendante de l'organisation familiale, souvent, elles ne pouvaient rendre le service. Donc, elles devaient s'auto-empêcher de participer à l'échange, car elles ne pouvaient pas restituer certains services aux collègues. C'était vraiment un sorte de cercle vicieux qui, pour certaines d'entre elles, comportait à la longue l'abandon du métier. Franchement, je ne savais pas que la « petite nuit » n'était plus faite par les femmes.

Séminariste inconnue (médecin du travail, femme) : C'est vrai que, dans le métro, il y a des agressions de jeunes femmes qui travaillent dans le métro.

Séminariste inconnu (médecin du travail, homme) : Juste pour corroborer tout ce qui a été dit. Je suis médecin du travail, aussi. J'ai travaillé pendant longtemps dans un centre de transports en commun. Et, finalement, ce n'était pas tant les horaires décalés qui gênaient les gens, c'était surtout les gros risques d'agression. C'est aussi pour cela que les gens abandonnaient le métier, ce n'était pas tant à cause des horaires.

Livia Scheller : La question des agressions, au moment de mon étude, c'était un moment chaud. C'était les années 1990, il y en avait beaucoup. C'est clair, c'est quelque chose qui a usé au maximum les conducteurs. Surtout pour les hommes, il y avait une sorte de position qui était très pénible à tenir, parce que, d'une part, l'entreprise leur disait de ne pas réagir aux provocations, et, d'autre part, on tient une fois, on tient deux fois, la troisième fois, on explose, surtout parce que virilement, c'est insoutenable de se faire insulter sans réagir. Les femmes que j'ai interrogées à l'époque, et surtout dans les dépôts de banlieue, ont pu donner leurs propres versions de l'affaire. D'une part, elles savent qu'elles ne peuvent pas affronter physiquement les bandes de jeunes, donc, immédiatement, dans leurs esprits ce qui circule, c'est : comment faire pour faire baisser la tension ? D'autre part, les jeunes de bandes sont, en général, moins agressifs avec elles qu'avec les hommes. Je pense que certaines ficelles, que ces femmes m'ont racontées, par exemple, quand les jeunes qui arrivent

très provocateurs, etc. elles font une boutade. Une m'avait dit : « Au chef de la bande, qui avait quand même 16-17 ans, j'ai dit : "tu veux voir comment ça marche le bus, et tout ça"... ». Il a suffi de déplacer le jeune sur les commandes du bus pour baisser la tension. Cela avait créé une forme de lien de sympathie, à tel point que cette bande, chaque fois qu'elle voyait passer la conductrice, lui faisait signe pour savoir s'il y avait des problèmes dans le bus. Alors, la chose intéressante, c'est que, quand les femmes racontaient dans les réunions de ligne ces stratégies-là, elles étaient attaquées par leurs collègues hommes, d'une façon très brutale, comme si, pour eux (les hommes), cela devenait insupportable de voir se transformer une situation, qu'ils vivaient très très mal, à travers des recettes de « bonnes femmes », qui ne correspondaient pas du tout à leurs propres stratégies. Je pense que c'était un véritable problème, je ne le nie pas, je le sais, je l'ai vu. Mais là aussi, si, au lieu de s'enfermer dans des réactions très négatives, les hommes avaient pu laisser un peu plus d'espace de parole à leurs collègues femmes, peut-être qu'ils auraient appris des choses intéressantes...

Chapitre 5

RÉPARTITION DES TEMPS DES HOMMES ET DES FEMMES SELON LES ÉTAPES DU CYCLE DE VIE : UNE COMPARAISON ENTRE ITALIE, ÉTATS-UNIS, FRANCE ET SUÈDE

Ariane Pailhé, démographe, Ined

La recherche que je vais vous présenter aujourd'hui est un travail d'équipe réalisé en collaboration avec deux collègues suédois, deux collègues italiennes, et Anne Solaz, ma collègue à l'Ined. Il traite de la relation entre âge et travail dans une perspective assez large. On va s'intéresser à la répartition des temps des hommes et des femmes selon les étapes du cycle de vie, que je vais vous définir tout à l'heure. Les temps qui ont été étudiés sont le temps de travail marchand, le temps de travail domestique et le temps de loisirs.

On est parti du constat que, malgré la progression de l'activité féminine, la charge du travail domestique repose essentiellement sur les femmes. Par exemple, en France, les données des enquêtes *Emploi du temps*, montrent qu'entre 1986 et 1999 la part des hommes dans le travail domestique est passée de 32 % à 35 %. Donc, une progression relativement faible, due à la diminution de la participation des femmes plus qu'à une augmentation du temps des hommes. Cette répartition du temps de travail domestique est très inégalitaire, même lorsque les deux conjoints travaillent. Les femmes prennent en charge la majorité du travail domestique, et cette répartition inégalitaire est à peine atténuée quand la femme gagne plus que son conjoint.

On observe cependant des différences entre pays dans la répartition des temps. Nous allons, donc, nous intéresser au rôle du contexte institutionnel et sociétal, des politiques familiales, des régimes d'emploi ou des normes sociales qui peuvent influencer sur la répartition des temps.

Divers travaux montrent, aussi, que la répartition des temps entre hommes et femmes n'est pas uniforme sur le cycle de vie. Il existe des étapes clés qui génèrent de plus grandes inégalités. En particulier, on verra tout à l'heure, la naissance des enfants entraîne de fortes inégalités de prise en charge du travail domestique. On sait, aussi, que les parcours professionnels des hommes et des femmes sont très différents : le parcours professionnel des femmes est beaucoup plus lié aux événements familiaux que celui des hommes. Par exemple, dans une recherche que l'on a menée dans un autre contexte, où on observe l'effet des naissances sur l'activité des hommes et des femmes, les résultats montrent que l'année suivant une naissance, en France, 40 % des femmes connaissent un ajustement professionnel quel qu'il soit – que ce soit une cessation d'activité, une prise de temps partiel ou une modification des horaires de travail. Alors que seulement 6 % des hommes sont dans ce cas. Donc, on a vraiment un écart important.

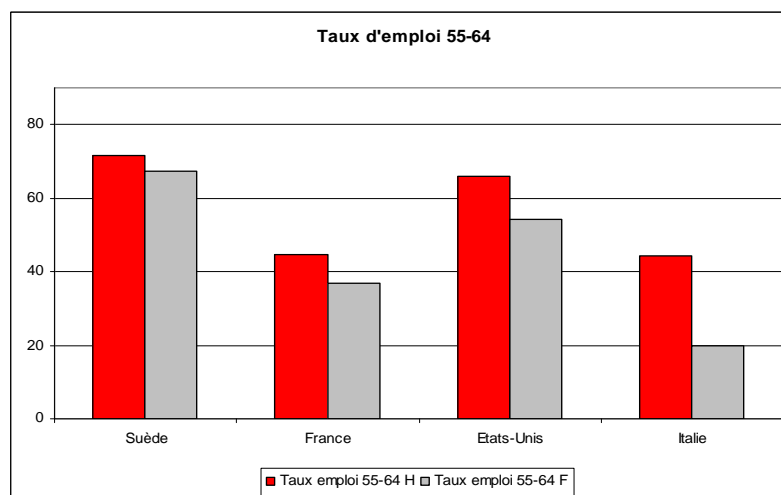
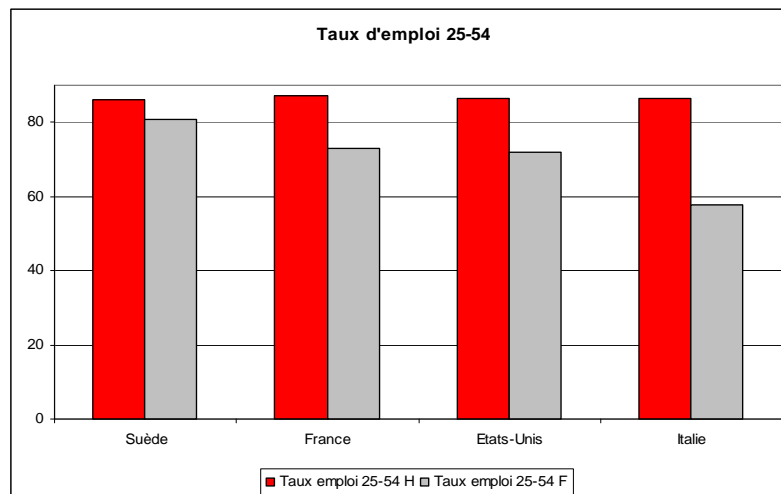
Il est également très intéressant d'étudier de façon comparative l'effet des événements familiaux dans différents contextes nationaux, dans la mesure où ces événements familiaux n'arrivent pas au même âge selon les pays. Nous allons comparer quatre pays, où, par exemple, le départ du domicile parental n'intervient pas du tout au même âge. Ainsi, en Italie, il est beaucoup plus tardif qu'en Suède où il est très précoce.

L'objectif de notre recherche est de voir en quoi les différences de contexte institutionnel et sociétal influencent la division du travail sur le cycle de vie. Et, enfin, on va analyser les différences de genres sur le cycle de vie en termes de temps consacré au travail rémunéré, au travail non rémunéré – c'est-à-dire le travail domestique et/ou des soins (je reviendrai sur les définitions) –, et de temps de loisirs.

Pour traiter de l'influence du contexte institutionnel sur cette répartition des temps, on a choisi de mener une analyse comparative entre quatre pays qui appartiennent à des régimes différents d'État-providence : la Suède, la France, l'Italie et les États-Unis.

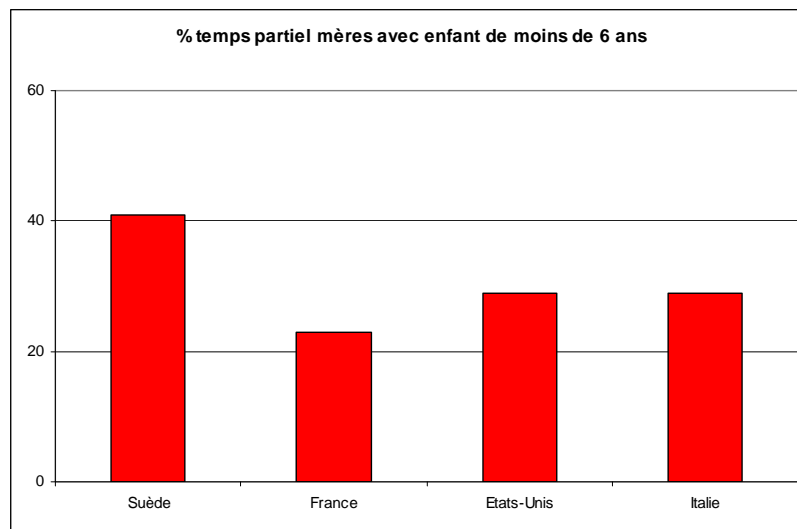
Pour décrire sommairement ces différents pays, on peut dire que :

- la Suède représente l'idéal-type du régime social-démocrate nordique, avec un engagement politique pour l'objectif de plein emploi et des idéaux égalitaires ;
- la France occupe souvent une position assez contradictoire selon les différentes typologies d'État-providence menées. Par exemple, dans la célèbre typologie d'Esping-Andersen, la France se place parmi les pays du modèle conservateur de l'État-providence avec un soutien au bien-être qui est à la fois du ressort de la famille et de l'État. Mais les travaux plus féministes de typologie des États-providence rapprochent souvent la France de la Suède lorsqu'on prend en compte les aspects de genres et d'inégalités hommes/femmes ;
- l'Italie se caractérise, quant à elle, par un faible soutien de l'État, et donc un recours à la famille plus important.
- Les États-Unis, quant à eux, sont l'archétype du régime libéral avec une faible protection sociale réservée aux plus pauvres, donc une faible implication de l'État. Cependant on a une forte variation aux États-Unis suivant les États. Les États-Unis se caractérisent, aussi, par une culture du travail, donc une faible protection de l'emploi, et une courte durée du chômage.



J'ai représenté les taux d'emploi des 25-54 ans : on a à gauche la Suède, ensuite la France, les États-Unis et, enfin, l'Italie à droite. En rouge, on a les hommes et, en gris, on a les femmes. On voit qu'il y a très peu de différences de taux d'emploi entre les quatre pays pour les hommes de la tranche 25-54 ans. En revanche, il y a une forte différence pour le taux d'emploi féminin avec un taux d'emploi féminin qui est le plus élevé en Suède, et arrive en deuxième position la France, puis les États-Unis, et enfin l'Italie.

Si l'on regarde le taux d'emploi des 50-64 ans, là on a des contrastes marqués entre les quatre pays, avec une plus forte participation des 55-64 ans en Suède et aux États-Unis, pour des raisons différentes. En Suède, on a une politique active pour l'emploi des seniors. Aux États-Unis, il y a à la fois la combinaison des lois anti-discrimination pour les seniors, et une faible protection sociale, d'où le besoin de travailler. En Italie et en France, le taux d'emploi des seniors est faible, surtout pour les femmes en Italie.



Ici, j'ai représenté, le pourcentage de femmes avec un enfant de moins de six ans qui travaillent à temps partiel. Le taux de temps partiel est important pour les femmes en Suède. Il faut noter, pour le cas de la Suède, qu'on a de faibles inégalités de genre pour l'accès à l'emploi, mais une très forte ségrégation professionnelle pour les femmes qui sont majoritairement dans les emplois publics, et occupent beaucoup des emplois à temps partiel.

Si on s'intéresse maintenant aux différences entre les quatre pays pour ce qui concerne la politique familiale, ou en tout cas les aides à l'articulation entre famille et travail (à partir de données de l'OCDE) et les dépenses de garde en pourcentage du PNB, on observe que la France occupe le premier rang, avec la Suède au deuxième rang, et puis des niveaux assez comparables aux États-Unis et en Italie. Si on s'intéresse aux dépenses par enfant, là, la participation est supérieure en Suède par rapport à la France, et la plus faible aux États-Unis, dans la mesure où la fécondité américaine est bien supérieure à la fécondité italienne.

Le taux de participation des enfants de 1 à 2 ans aux structures de garde collective est bien supérieur à la Suède. Le système suédois est un système où, pour la première année de l'enfant, les femmes prennent un congé parental court et fortement rémunéré, le montant de l'allocation s'élevant à 80 % du revenu précédent. Donc on a un système où on a un congé parental la première année de l'enfant, puis le droit à la garde pour les années suivantes : tous les enfants sont gardés les années suivantes. À noter que ce n'est pas une garde à plein temps parce que beaucoup de femmes travaillent à mi-temps, en fait les enfants ne sont gardés qu'à mi-temps.

Le taux de garde collective est plus faible en France. Mais, dans ces données de l'OCDE, on n'a pas toutes les données concernant les gardes, à part les gardes collectives et les assistantes maternelles.

On sous-estime un peu les gardes des enfants. Et puis, on observe un pourcentage très faible d'enfants de 1 à 2 ans gardés dans des structures collectives en Italie.

Pour les enfants de 3 à 6 ans, en France, on a l'école maternelle qui fait que, quasiment, tous les enfants sont gardés en structures collectives. On a aussi le système d'école maternelle en Italie, où pratiquement les trois quarts des enfants de 3 à 6 ans sont en école maternelle, mais avec des horaires moins larges qu'en France. Toujours en Suède, une forte prise en charge des jeunes enfants.

Si je reviens sur le congé parental, dont on a vu qu'en Suède il est court mais fortement rémunéré. En France, en fait, on a un système dual, avec soit une prise en charge du jeune enfant, soit un congé parental long, qui peut aller jusqu'à trois ans pour chaque enfant, mais qui est très faiblement rémunéré. C'est une allocation fixe et faible, qui s'élève à environ un demi-Smic. Le congé parental concerne donc principalement les femmes les moins qualifiées. En Italie, on a aussi un congé parental qui est court et faiblement rémunéré, à hauteur de 30 % du revenu précédent.

La Suède a mis également en place des mesures afin d'impliquer les pères de façon active. Dans le congé parental, un certain nombre de semaines sont réservées aux pères, c'est-à-dire que si le père ne prend pas les onze semaines de congés, ces semaines sont perdues, et l'enfant perd le bénéfice d'être avec un de ses deux parents. Donc, c'est une politique visant à impliquer les pères. Cette politique a été mise en place, récemment, aussi, en Allemagne et en Islande. Les travaux menés sur la prise du congé de paternité par les pères montrent que tous les pères suédois prennent ce congé, mais, lorsqu'on regarde le nombre de jours pris par les pères, beaucoup ne prennent pas la totalité des jours qui leur sont réservés. Ce qui nuance un peu, la vision idyllique concernant la participation des hommes en Suède.

Pour schématiser, on a une forte implication de l'État pour l'aide à l'articulation famille/travail en Suède, mais qui ne concerne pas la première année de l'enfant. En France, on a un système dual où on a un congé parental mais faiblement rémunéré, qui va concerner plutôt les femmes les moins qualifiées (je dis « les femmes », parce que 97 % des congés sont pris par les femmes). Et puis, en parallèle, il existe d'importantes structures de garde, mais pas suffisantes. Aux États-Unis et en Italie, on a des politiques d'aide à la parentalité faibles. En Italie, c'est plutôt le recours à la famille qui est encouragé, tandis qu'aux États-Unis, c'est plutôt le recours aux structures privées.

Quand on s'intéresse aux relations de genres, là, je vous ai donné le classement des pays selon l'indice d'*empowerment*. C'est un indice de l'ONU qui prend en compte les inégalités de genres dans les prises de décision dans le domaine politique et dans le domaine économique. Cela recouvre tout un ensemble d'indicateurs comme le nombre de députés femmes, la participation dans les conseils d'administration, etc. On n'est pas très étonné de voir la Suède en très bonne position : en deuxième position ; les États-Unis : en quinzième position ; la France : en dix-huitième position, et l'Italie : en vingt et unième position.

Pour étudier la répartition du temps sur le cycle de vie, comment faire en pratique, avec les données dont on dispose ? L'idéal serait de disposer de données longitudinales où l'on observerait les mêmes individus plusieurs fois durant le cycle de vie, et d'avoir des informations précises sur leur emploi du temps. Ce type de données n'existe pas. On a bien des données longitudinales qui donnent des informations sur la répartition du temps, mais les informations sur les déclarations de temps sont du type : « je passe plus de temps que mon conjoint..., ou moins..., ou de façon égale, etc. ». Les travaux méthodologiques menés sur ce type de données montrent que les déclarations des hommes et des femmes diffèrent. En particulier, les femmes sous-estiment leur participation effective, tandis que les hommes auraient tendance à la surestimer. La solution adoptée ici est d'utiliser les données de couple qui existent et de construire des catégories de ménages qui correspondent aux principales transitions et phases du cycle de vie, vécues par la majorité des individus. En bon démographe, on s'intéresse aux événements familiaux, comme marqueurs du cycle de vie, notamment les départs du domicile parental, la mise en couple, la parentalité, le départ des enfants, mais aussi l'âge à la retraite et le veuvage. Et on tient aussi compte de critères d'âge.

On ne va pas suivre les mêmes personnes qui évoluent avec l'avancée en âge, mais on va comparer, au même moment, des individus qui appartiennent à des types de ménages différents. Cette méthode ne nous permet pas de distinguer ce qui relève des effets de génération et des effets d'âge. On va s'intéresser aux 18-80 ans et déterminer neuf étapes dans le cycle de vie :

- la première étape du cycle de vie est celle des jeunes célibataires qui ont moins de 36 ans, sans enfant, et on distingue parmi eux ceux qui vivent chez leurs parents et ceux qui vivent dans un logement indépendant ;
- ensuite, on isole comme statut ceux qui vivent en couple sans enfant, dont la femme a moins de 46 ans ;
- ensuite, les couples avec enfants.

Parmi ces couples, on distingue trois catégories :

D'abord ceux qui vivent avec de très jeunes enfants. On pouvait choisir d'utiliser l'âge du plus jeune enfant comme critère pour les distinguer. On a plutôt choisi de calculer l'âge moyen des enfants : ceux qui ont de très jeunes enfants sont les couples qui ont des enfants dont l'âge moyen est inférieur à 6 ans. Ce choix de se fonder sur l'âge moyen plutôt que sur l'âge du plus jeune permet de prendre en compte l'effet du nombre d'enfants qui est très variable selon les différents pays étudiés. En Italie, on a beaucoup de familles avec un seul enfant, tandis qu'on a des familles plus nombreuses en France et aux États-Unis. Cela nous permettait de calculer une charge moyenne des enfants qui prenait à la fois en compte l'âge des enfants et leur nombre :

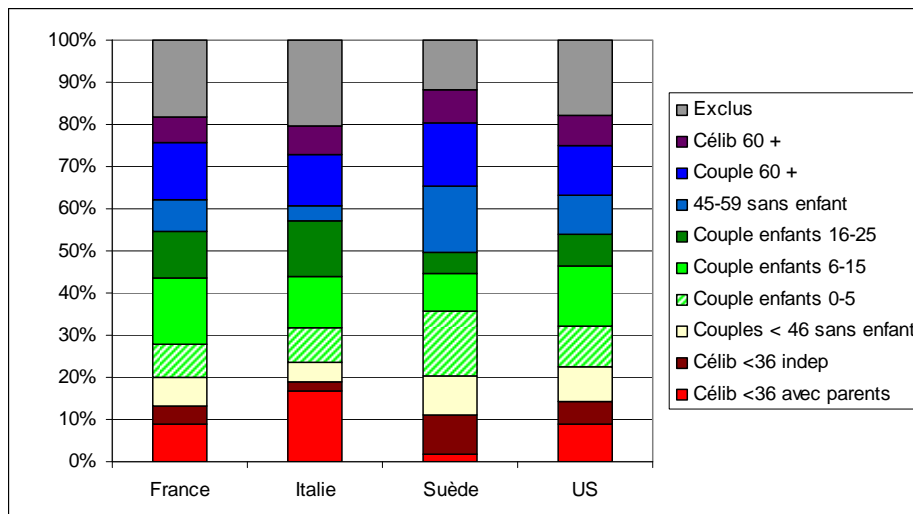
- les couples avec de jeunes enfants, dont l'âge moyen des enfants se situe entre 6 et 15 ans ;
- enfin, les couples avec des enfants adolescents, où l'âge moyen des enfants est de 15 à 24 ans.

Ensuite, on a les plus âgés sans enfant au domicile (une fois que les enfants sont partis), on distingue :

- les couples, sans enfants co-résidents - dont la femme est âgée de 45 à 59 ans ;
- les couples en âge de la retraite, sans enfants co-résidents, là, les deux conjoints ont 60 ans et plus ;
- les célibataires, sans enfants co-résidents, donc ceux qui ont plus de 60 ans.

Cette typologie n'est pas parfaite, car certains cas ne sont pas présents dans notre typologie, comme par exemple les familles monoparentales ou les célibataires entre 46 et 59 ans. Notre idée était d'avoir une idée du cycle de vie, on ne pouvait pas placer les familles monoparentales à un moment particulier du cycle de vie. C'est une limite de notre étude. Néanmoins, on couvre avec cette typologie 80 % des ménages.

Part des catégories de ménage par pays



Ce graphique indique la répartition des catégories des ménages par pays :

- en rouge, en bas, les célibataires de moins de 36 ans ;
- en rouge clair, ceux qui vivent avec leurs parents ;
- en rouge foncé, ceux qui vivent en logement indépendant ;
- en blanc, les couples de moins de 46 ans sans enfants,
- en vert, tous les couples avec enfants avec la montée en âge des enfants ;
- en bleu clair, les 45 – 59 ans sans enfants en couples.
- en bleu foncé, les couples de 60 ans et plus ;
- en violet, les célibataires de 60 ans et plus.

Il est intéressant de remarquer qu'il existe une répartition différente des statuts entre les différents pays. En particulier, en Suède, on a très peu de célibataires de moins de 36 ans qui vivent avec leurs parents, parce les jeunes partent très tôt du domicile parental. Cela tient notamment à l'importance des aides au logement. En revanche, en Italie, on a la situation inverse, l'âge de départ du domicile parental est très tardif. On a donc beaucoup plus de cas dans cette catégorie. Comme les jeunes partent en Suède plus tôt du domicile parental, on a très peu de couples avec des enfants âgés de 16 à 25 ans. Alors qu'en Italie cette catégorie est beaucoup plus importante. On a donc des différences assez importantes entre l'Italie et la Suède, alors qu'en France et aux Etats-Unis, la structure est assez semblable entre les différentes catégories, une structure intermédiaire entre les deux autres pays.

Quelles données avons-nous utilisées ? Pour travailler sur la répartition des différents temps, les données dont on dispose sont les données des enquêtes *Emploi du temps*. Ce sont des données très riches qui comportent, comme toute enquête quantitative, des questions sur le ménage, le temps de travail, etc. Mais l'avantage de ces enquêtes est que les individus du ménage remplissent un carnet journalier, où, par exemple en France, les individus répondant à l'enquête remplissent par tranche de dix minutes toutes les activités qu'ils ont faites dans une journée particulière. Ils remplissent librement les activités. Par la suite, ces activités sont recodées, pour la France en 144 activités différentes. Donc, on peut étudier, dans le détail, les temps consacrés à différentes activités sur une journée type. Ce sont des enquêtes qui sont réalisées sur une année entière durant laquelle des personnes sont interrogées en hiver, au printemps, en été (pas pendant les vacances) et à l'automne, pour être représentatives de l'utilisation du temps sur un jour moyen de l'année. En France et en Italie, l'enquête est particulièrement intéressante parce qu'on a plusieurs membres du ménage qui répondent à cette enquête, et donc on peut regarder au sein du ménage, et en particulier au sein du couple, comment les conjoints répartissent leur temps. En revanche, aux États-Unis et en Suède, on n'avait pas l'information pour les deux conjoints, donc on a traité les hommes et les femmes séparément. On n'a pas pu étudier la répartition au sein du couple. Les enquêtes dont on dispose ont eu lieu à la fin des années 1990 et au début des années 2000. On a des échantillons assez importants pour l'Italie et les États-Unis, pour la France aussi, et un peu plus faible pour la Suède.

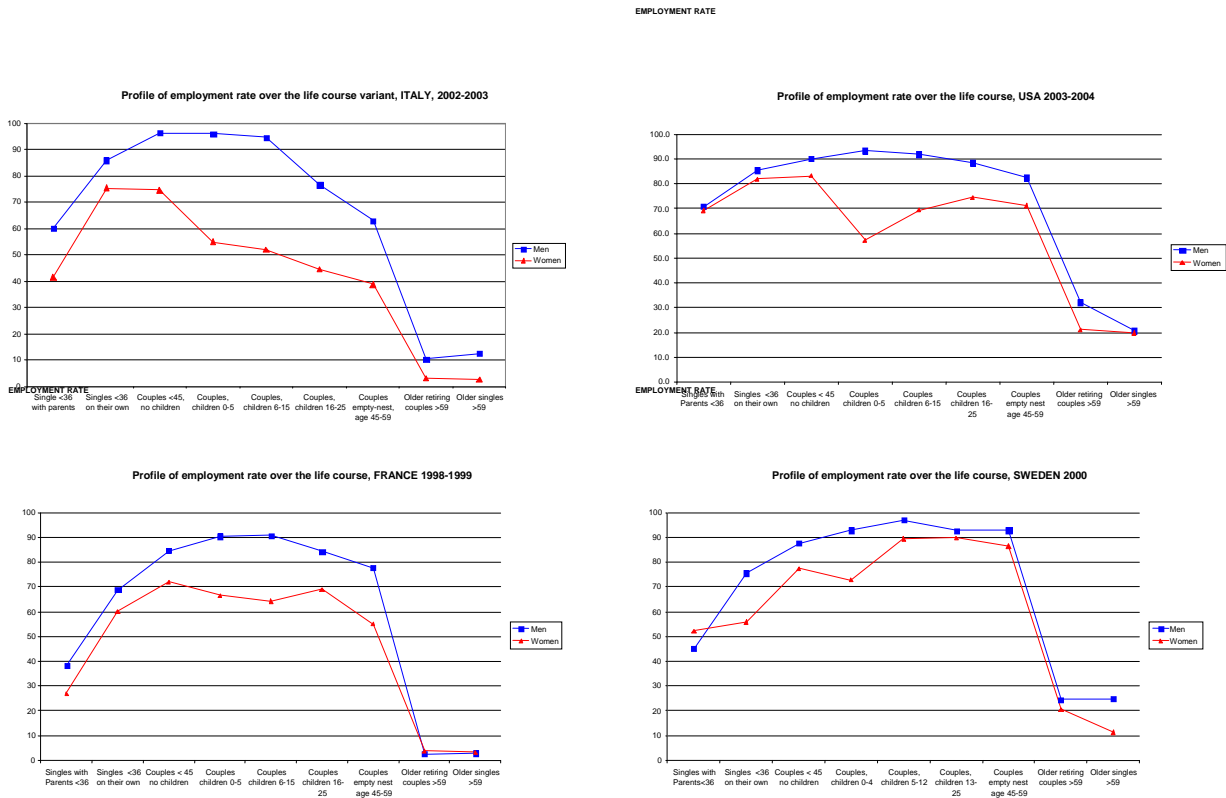
On a distingué trois principales activités :

- la première est le temps passé à l'emploi rémunéré. On a pris le temps passé dans l'emploi principal, dans l'emploi secondaire – pour ceux qui avaient un deuxième emploi –, et on inclut les pauses et les repas sur le lieu de travail. On a inclus aussi le temps de transport qui a lieu durant la période de travail, mais on n'a pas les déplacements domicile/travail ;
- la deuxième activité est le travail non rémunéré, donc l'ensemble des tâches domestiques, les soins aux enfants, aux autres proches, et aux animaux (notre collègue Suédois y tenait) ;
- ensuite, on a calculé le temps consacré aux différents loisirs, que ce soit dans le cadre d'activités sportives, culturelles, les temps de conversation, etc. On a exclu du temps de loisirs le temps physiologique – tout ce qui est le temps de toilette, de sommeil, etc.

Et, pour chacun de ces temps, on a calculé le nombre moyen d'heures hebdomadaires passées à ces différentes activités.

On a d'abord fait une analyse descriptive, que je vais vous présenter aujourd'hui, et une analyse multivariée pour voir l'effet des différentes catégories de ménages une fois qu'on prend en compte le niveau d'éducation, le type d'unité urbaine dans lequel on réside, la région, le revenu, etc. Les analyses multivariées ne changeaient pas vraiment les résultats des analyses descriptives. Donc, je vais vous présenter, aujourd'hui, les analyses descriptives qui sont plus parlantes.

Comment avons-nous procédé ? Tout d'abord, on a présenté les profils de l'emploi en fonction du cycle de vie.



On a, en bas, représenté les différents statuts : les jeunes célibataires qui vivent chez leurs parents, les jeunes couples sans enfants, ensuite les couples avec de jeunes enfants, avec des enfants de 6 à 15, avec des enfants de 15 à 25 ans, puis les couples de 45 à 60 ans pour lesquels les enfants sont partis, donc les couples sans enfants, et les couples de plus de 59 ans, et les personnes seules de plus de 59 ans.

On a représenté des courbes – il faut bien garder à l'esprit que ce ne sont pas les mêmes individus que l'on suit – qui donnent une image du déroulement du cycle de vie en suivant les différentes étapes que l'on a définies ; en bleu, les hommes et, en rouge, les femmes.

Ce graphique représente le taux d'emploi, soit le pourcentage d'hommes et de femmes qui sont en emploi aux différentes étapes du cycle de vie. En haut à gauche, l'Italie, ensuite les États-Unis, la France et la Suède.

Si on s'intéresse aux hommes, les courbes en bleu, on observe peu de différences entre les quatre pays étudiés. On a la forme classique de « u » renversé avec une entrée progressive dans l'activité,

puis un fort taux d'emploi aux âges intermédiaires, et une baisse de l'emploi aux âges plus élevés. Les hommes atteignent un maximum de taux d'emploi quand ils sont pères, aux étapes intermédiaires du cycle de vie. On observe, quand même, de petites différences entre les quatre pays. En Italie, le taux d'emploi est fort pour les hommes célibataires vivant tardivement chez leurs parents, 60 % des jeunes travaillent et restent chez leurs parents. Cela s'explique par des problèmes de logement et, aussi, des aspects culturels, un attachement à la famille – les fils italiens restent avec leurs mères plus longtemps. Il existe aussi certaines barrières à l'entrée sur le marché du travail qui font que l'insertion dans l'emploi est plus longue en Italie. On retrouve un fort taux d'emploi des jeunes qui vivent chez leurs parents aux États-Unis. Cela peut s'expliquer par le fait que les étudiants travaillent, et la précarité de l'emploi également. En revanche, en France et en Suède, l'entrée dans l'emploi se fait parallèlement à la prise d'un logement indépendant. L'insertion professionnelle et l'indépendance financière vont de pair en France et en Suède. La sortie par l'activité est plus précoce en Italie et en France, par rapport aux deux autres pays.

Maintenant, si on s'intéresse aux femmes, le premier constat est le suivant : le profil d'activité des femmes diffère nettement de celui des hommes. On observe de fortes différences entre les quatre pays pour les femmes, alors qu'on avait de faibles différences pour les hommes. On voit qu'en France et en Suède le taux d'emploi des femmes en couple sans enfants est supérieur à celui des femmes célibataires sans enfants. Il semble que la mise en couple s'accompagne dans ces deux pays plutôt d'une hausse du taux d'emploi ; c'est aussi à une étape qui correspond à la fin des études. On a une progression de l'emploi, tandis qu'en Italie le taux d'emploi des femmes en couple sans enfants est le même que celui des femmes célibataires sans enfants. C'est-à-dire qu'en Italie, une partie des femmes cesse de travailler lorsqu'elles se mettent en couple, et une autre partie des femmes finisse ses études et entrent en emploi. Aux États-Unis, on a le même phénomène.

L'événement qui provoque le plus de changements sur le profil d'emploi est la venue des enfants. On observe, en Italie et aux États-Unis, une nette baisse du taux d'emploi des femmes qui ont au moins un enfant. La baisse est moins accusée en France et en Suède. Aux États-Unis, la baisse a lieu quand les enfants sont en bas âge et, après, on a à nouveau une augmentation du taux d'emploi, mais le taux d'emploi des mères reste inférieur à celui des femmes sans enfants.

En Suède aussi, on observe cette reprise de l'activité des mères lorsque les enfants grandissent. En France, cela reste stable. Il y a la combinaison d'un effet de génération et d'un effet d'âge, les générations plus anciennes étant moins en emploi quand elles étaient jeunes.

Si on regarde maintenant l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes. En Italie, il est particulièrement fort pour les couples qui ont de jeunes enfants. Il est assez élevé aux États-Unis. Il est moins fort, mais existe en France et en Suède.

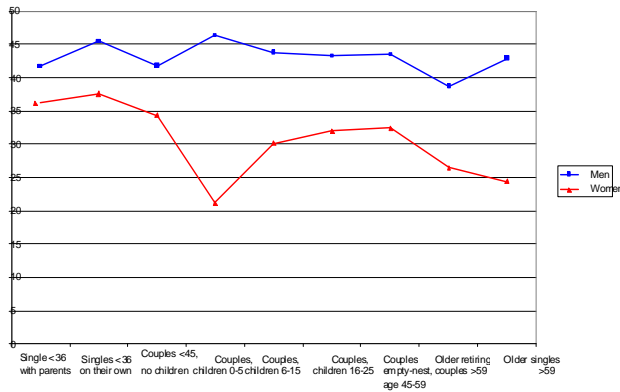
Nous avons présenté les données relatives à l'accès à l'emploi. Maintenant, on va s'intéresser au temps passé dans l'emploi pour ceux qui travaillent. On s'est appuyé sur les données inscrites dans les carnets journaliers d'activité et on a converti en temps de travail hebdomadaire.

Pour les mères, il y a non seulement un taux d'emploi plus faible, mais aussi un nombre d'heures passées au travail plus faible, dans les quatre pays étudiés, et plus particulièrement en Italie. Mais la baisse est assez forte également en France et en Suède. On observe aussi que cela se concentre sur les mères de jeunes enfants. Après, on retrouve une progression du nombre d'heures travaillées, même si le temps passé au travail reste inférieur pour les couples avec des enfants en âge intermédiaire par rapport aux femmes en couple sans enfants. En résumé, il y a un effet net de la présence d'enfants sur le temps de travail.

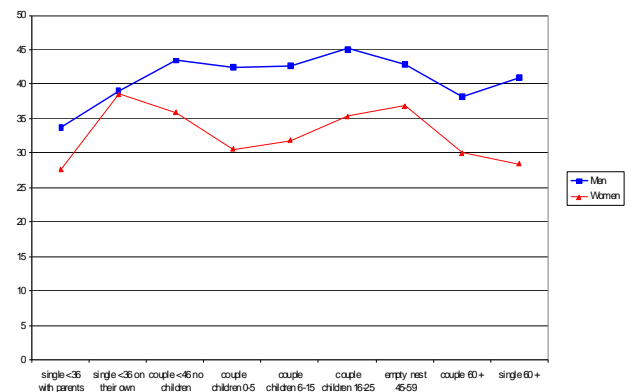
Pour les hommes, le temps de travail rémunéré est assez stable quel que soit l'étape du cycle de vie. On observe, en Italie, une augmentation du temps passé au travail par les hommes avec de jeunes enfants. Il semble y avoir une spécialisation du temps de travail, avec des hommes qui travaillent plus et des femmes qui travaillent moins, en moyenne. L'écart de temps de travail entre hommes et

femmes est en conséquence particulièrement fort en Italie, la différence s'élève à 3 h 11 mn par semaine chez ceux qui travaillent.

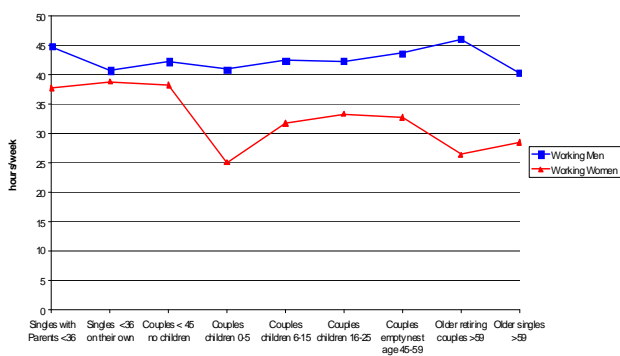
Time spent on market work, employed, hours per week, ITALY 2002-2003



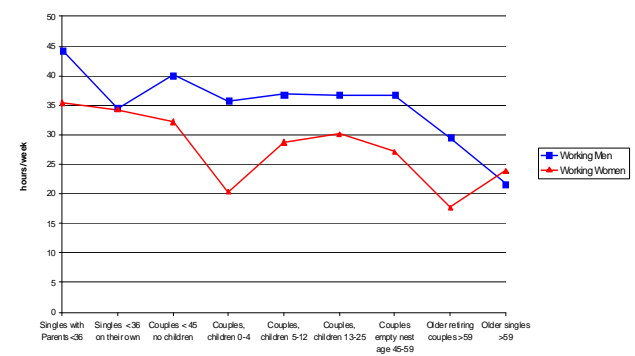
Time spent on market work, employed, hours per week, USA 2003-2004



Time spent on market work, employed, hours per week, FRANCE 1998-1999



Time spent on market work, employed, hours per week, SWEDEN 2000



Maintenant, intéressons-nous au temps passé au travail non rémunéré : travail domestique, soins aux enfants et aux personnes âgées, toujours le nombre d'heures passées par semaine.

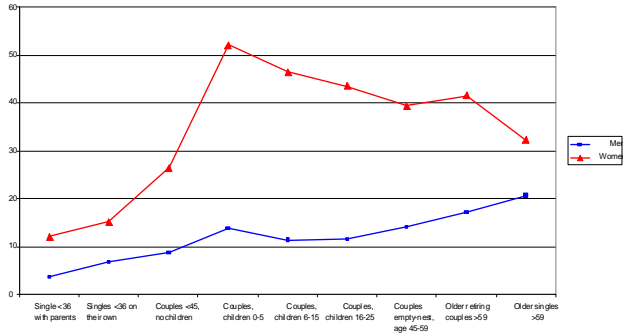
Pour les hommes (courbe bleue), le profil est plus plat suivant le cycle de vie ; il y a moins de variations selon les étapes que pour les femmes. On a aussi des profils assez proches entre les différents pays, contrairement à ce qu'on observe pour les femmes. Et le temps est plutôt croissant au fil du cycle de vie pour les hommes, avec une augmentation au moment de la retraite – ils passent plus de temps au travail domestique. Et, lorsqu'ils sont célibataires sans enfant, ou quand ils sont veufs, il y a une augmentation du temps domestique dans tous les pays.

Pour les femmes, on a l'effet inverse de ce que l'on a observé pour le travail rémunéré : une forte croissance du temps de travail domestique en présence de jeunes enfants. L'effet des jeunes enfants est très net, aussi bien en Italie qu'aux États-Unis. Le temps total du travail domestique des femmes varie aussi nettement suivant les pays. En Suède, comparativement aux autres pays, les femmes consacrent peu de temps au travail domestique, quelle que soit l'étape du cycle de vie. Alors qu'en Italie, elles y passent beaucoup plus de temps, quelles que soient les étapes du cycle de vie.

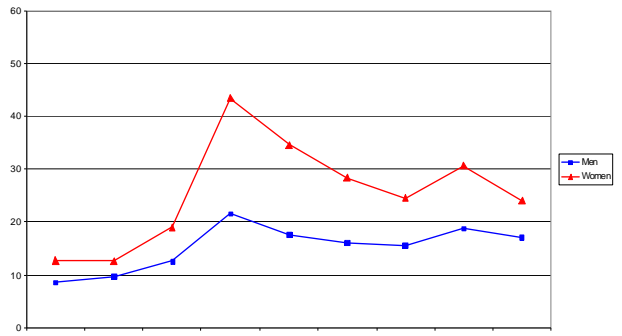
En Italie, comme en France, la mise en couple a pour effet d'accroître l'écart entre hommes et femmes du temps passé au travail domestique. Ce n'est pas simplement la venue des enfants qui entraîne un écart de temps passé aux tâches domestiques. Dès la mise en couple, on observe une augmentation des tâches domestiques pour les femmes dans les deux pays, et tout particulièrement en Italie. Pour les femmes, cet écart est particulièrement fort en Italie : il correspond à quatre heures

par semaine. Mais on observe que les femmes de 60 ans vivant seules passent moins de temps aux tâches domestiques que les femmes en couple de plus de 60 ans...

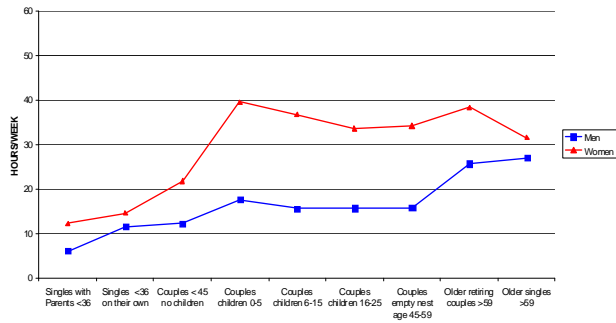
Time spent on total housework, hours per week, ITALY 2002-2003



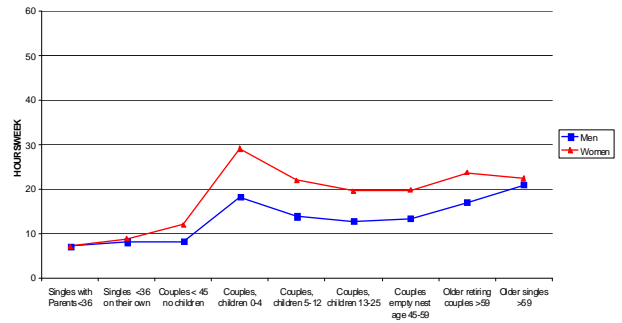
Time spent on total housework, hours per week, USA 2003-2004



Time spent on total housework, FRANCE 1998-1999

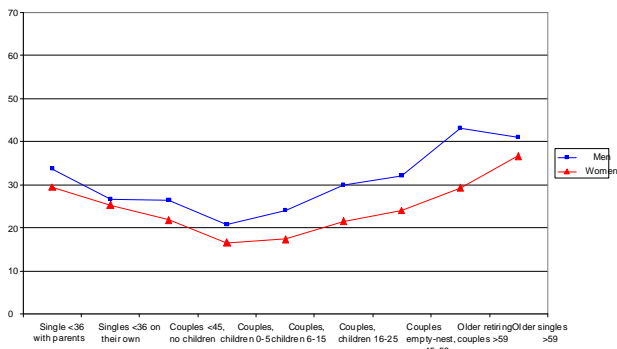


Time spent on total housework hours per week, SWEDEN 2000

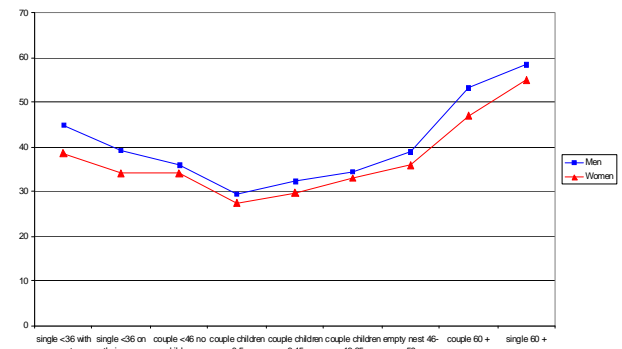


Le temps passé aux activités de loisirs

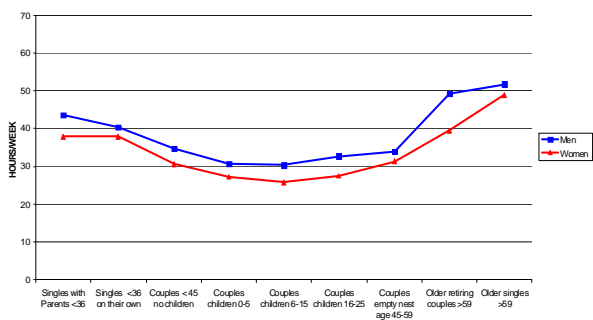
Time spent on leisure, hours per week, ITALY 2002-2003



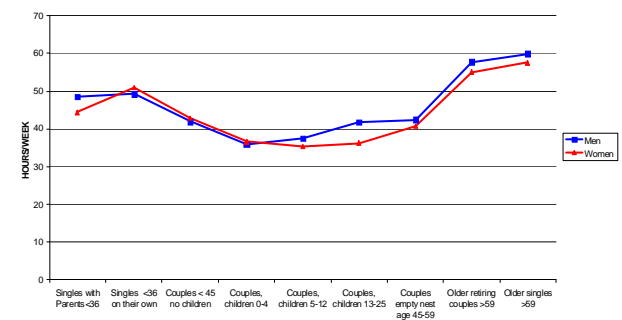
Time spent on leisure, hours per week, USA 2003-2004



Time spent on leisure, hours per week, FRANCE 1998-1999



Time spent on leisure, hours per week, SWEDEN 2000



Le premier constat est qu'on a vraiment beaucoup moins de différences entre hommes et femmes que ce qu'on a observé tant pour le travail domestique que pour le travail rémunéré. Les hommes passent plus de temps aux loisirs que les femmes, sauf en Suède où le temps de loisir des hommes et des femmes est très proche, et l'écart est plus faible que pour les autres temps. C'est aux deux extrêmes du cycle de vie que le temps de loisir est le plus important : pendant la jeunesse et après 60 ans.

En conclusion, on observe de fortes inégalités de genres dans la division du travail aux différentes étapes du cycle de vie. Les inégalités sont plus faibles aux deux extrêmes du cycle de vie, et très fortes en présence de jeunes enfants.

On a vu que la durée de l'effet des enfants varie en fonction des pays. En Italie, l'effet de la présence d'enfants est très fort, même en présence d'adolescents ou de jeunes adultes dans le ménage. Alors qu'aux États-Unis, c'est avoir de jeunes enfants qui est important. Les différences entre pays s'expliquent par l'importance des politiques familiales actives, principalement en Suède et en France.

Les politiques d'implication des pères semblent avoir un effet en Suède, mais on a aussi des effets de normes sociales qui sont importants. Par exemple, la mise en couple génère une augmentation du travail domestique pour les femmes en Italie et en France, ce qui témoigne de l'effet des normes sociales sur la participation aux tâches domestiques.

Débat avec la salle

Anne-Françoise Molinié : Merci à Ariane. Elle a le mérite de nous ouvrir sur le fait qu'il y a des choses qui ne sont pas inéluctables, puisque ça peut se passer différemment ailleurs...

Ariane Pailhé : Mais il y a une longue tradition quand même...

Sophie Le Corre : J'avais une question qui concerne le temps passé au travail non rémunéré, il y a des choses intéressantes que vous montrez, notamment la dernière information que vous avez donnée. Il me semble que les femmes consacrent ce temps de travail non rémunéré souvent aux soins des enfants et au travail domestique (aide aux personnes âgées, aux enfants et aux animaux). Les variations selon les quatre pays sont très importantes : en Italie, les femmes y consacrent beaucoup de temps, les femmes suédoises très peu. Je trouve cela intéressant le fait que les courbes des femmes et des hommes, en Suède, sont proches, et donc que cela ne tient pas tant au fait que les hommes se soient mis à en faire plus mais que les femmes en font moins. Mais la courbe des hommes suédois est assez proche d'autres pays, il me semble...

Ariane Pailhé : Non ! Non !

Sophie Le Corre : Alors, j'ai une question derrière cela. Comment cela s'explique ? Est-ce que c'est que, culturellement, on passe moins de temps à s'occuper du ménage et des soins aux personnes en Suède, ou alors qu'on délègue davantage à l'extérieur ? Et, du coup, je me demandais si vous aviez une exploitation possible des résultats que vous présentez par catégories socioprofessionnelles. Est-ce qu'on y passe moins de temps ou est-ce qu'on délègue ? Parce que l'on sait bien que la délégation à l'extérieur, c'est qu'on achète des services de garde d'enfants, etc. Cela crée de forts clivages, y compris des clivages entre femmes, des « inégalités entre femmes ». Pour celles qui ne peuvent pas se payer ces services-là, et les autres. Je me demandais, derrière cette égalité hommes/femmes, tout a un coût : en Suède, qui supporte le poids de cette égalité hommes/femmes ? De ce qui pourrait être vu comme un standard ?

Anne François Molinié : On prend plusieurs questions. S'il y en a qui vont dans le même sens, on les prend.

Florence Chappert (Anact) : J'ai lu une étude comparative Suède/Japon/France qui montrait le contraire. C'est-à-dire que les femmes suédoises passaient plus de temps aux soins aux enfants que les femmes françaises. La question que je me pose concerne le travail non rémunéré. Est-ce qu'il y a là-dedans le temps passé avec les enfants ? Parce que ce sont des données, à partir d'une enquête européenne, qui montraient que le temps consacré aux enfants était bien supérieur par rapport à la France. Je parle de temps consacré aux enfants et pas à faire le ménage.

Ariane Pailhé : Dans les données, on a rassemblé le temps passé aux enfants, y compris dans le temps de travail non rémunéré. Donc, c'est le temps non rémunéré qui comprend les activités domestiques : ménage, repassage, etc., bricolage, le temps passé aux soins est également inclus. Il est vrai qu'il y a moins d'écart entre la France et la Suède en ce qui concerne le temps parental, donc le temps consacré aux enfants, et que c'est surtout dans le temps du travail domestique qu'il y a un écart. Ce que vous disiez est assez juste, et c'est un peu de ce qu'on observe aussi dans l'évolution dans le temps pour les femmes en France : si on regarde en France, entre deux dates d'enquêtes, ce n'est pas tellement les hommes qui font changer les choses, mais plutôt que les variations de participation des femmes. C'est plutôt la baisse de la participation des femmes qui fait qu'il y a moins d'inégalités. Lorsqu'on observe les différentes courbes, on voit que ce sont plutôt les hommes américains qui en font plus que les Suédois. Si on distingue selon le type de tâches, il y a beaucoup moins de temps passé à la cuisine, au repassage, au temps domestique pur, que dans les autres pays en Suède. En Italie, le repassage, c'est assez important. Alors, c'est vrai, qu'il y a aussi les normes quant à la propreté qui ne sont pas les mêmes en France et en Suède. Par exemple, ce n'est pas grave d'avoir une chemise pas repassée en Suède ! C'est juste pour vous donner un exemple. Mais ça joue beaucoup sur les temps passés. Concernant l'effet des substituts, on n'a pas d'informations

quantitatives qui permettent de le mesurer. Mais nos collègues suédois disaient plutôt qu'il y a moins de femmes de ménage qu'en France, par exemple, comme substituts marchands. Il semblerait que ce n'est pas tant l'effet des substituts en soi, que le fait de passer moins de temps à cuisiner, par exemple, ou à repasser. Il y a moins la culture des repas et de leur préparation qu'en France. Ce n'est pas tellement la délégation plutôt que sur le temps passé aux différentes activités. Dans l'enquête française, on a des informations sur les substituts, mais on n'avait pas cette information de façon comparative entre les quatre enquêtes qu'on a mobilisées. Bien sûr, l'effet de la CSP joue. On n'a pas utilisé la CSP pour des raisons de comparabilité entre les différents pays. Mais, dans les analyses multivariées, on a tenu compte du niveau d'éducation, et il y a un effet au niveau de l'éducation qui détermine le temps passé au travail domestique, il est plus faible pour les plus éduqués. Les différences entre femmes selon le niveau de diplôme sont assez nettes. Je vous ai présenté des tendances moyennes sur l'ensemble de la population, mais on ne pouvait pas trop rentrer dans les sous catégories avec les différentes catégories que l'on avait déjà données.

Serge Volkoff : Dans tous les pays, la mise en couple s'accompagne d'une augmentation du travail non rémunéré des hommes, un petit peu...

Ariane Pailhé : Un petit peu, mais en France, pas trop !

Serge Volkoff : En France pas trop, mais quand même. Cela va vers la hausse. Mais, quand naissent les enfants dans tous les pays à des proportions différentes, les écarts se creusent beaucoup.

Ariane Pailhé : Oui.

Serge Volkoff : Si on revient un peu en arrière, compte tenu des autres données, compte tenu des travaux de diverses disciplines et des débats, comment peut-on déchiffrer cela ? Cette petite progression du temps de travail non rémunéré des hommes au moment de la mise en couple, on aurait pu s'attendre à l'inverse, parce qu'avant ils sont célibataires, ils ne sont pas chez leurs parents, on ne voit pas baisser, et cela baisse en valeur relative par rapport aux femmes à ce moment-là.

Ariane Pailhé : Cela peut s'expliquer par un surcroît du temps total du travail domestique du couple. Avec la vie en couple, il y a une installation dans un nouveau logement, avec des surfaces plus grandes, ce qui augmente le travail domestique, par exemple avec de nouvelles tâches comme le bricolage, et plus de temps passé au repas, à la cuisine. On va avoir des repas plus sophistiqués en couple qu'en étant célibataire. La masse totale augmente, car si on fait la somme du temps des hommes et des femmes, on voit bien que la somme totale du travail domestique est plus forte pour ceux en couple que pour les célibataires. Cela peut être un facteur explicatif. La progression du temps des hommes est quand même marginale par rapport à celui des femmes.

Serge Volkoff : Je pensais à ce que disait Marie Buscatto, sur les musiciens et les musiciennes de jazz. Cette histoire du partage du travail domestique, elle disait que c'était les hommes qui, au début, ont quelques vellétés, et puis au bout de pas beaucoup d'années, ils lâchent un peu prise. C'est un peu ce que tes courbes montrent, à cela près que lorsqu'il se passe un événement très important, comme la naissance d'enfant, ça change. À la limite, on a envie de dire qu'il y aurait une sorte de logique temporelle sur le long terme.

Ariane Pailhé : Cela rejoint aussi d'autres travaux que j'ai faits, où on regardait l'effet des naissances sur l'emploi et l'effet des naissances par rang grâce à des questions rétrospectives. Et, là, pour un même couple, on observe de façon très nette que, pour les naissances de rang 1, il y a de petits ajustements pour les hommes, une faible partie, mais une partie des hommes baisse son investissement professionnel, et, après, en rang 2 et en rang 3, ce n'est plus du tout le cas. Avec les rangs de l'enfant, on a un creusement net des écarts entre hommes et femmes. Oui, il y a un frémissement pour le premier enfant, mais après...

Serge Volkoff : Au bout d'un moment, c'est professionnalisé.

Anne-Françoise Molinié : C'est peut-être le surinvestissement des hommes !

Ariane Pailhé : En fait, ce qu'on a observé pour les hommes, dans cette étude par rang de l'enfant, c'est une plus grande implication des hommes dans l'emploi. Et on leur demandait si les changements étaient liés à la naissance ou pas pour essayer de comprendre si cette implication était due à la naissance d'un enfant ou pas. Ces changements ne sont pas liés à la naissance. Donc, on ne peut pas dire que les hommes s'investissent beaucoup plus parce qu'ils sont pères, cela ne ressortait pas vraiment. En revanche, sur le marché du travail, ils ont des opportunités, parce qu'ils continuent à travailler pendant que leur conjointe est en congé de maternité ou lève un petit peu le pied. Donc, eux, ils ont des opportunités professionnelles qui font qu'ils sont plus investis dans l'emploi pendant le temps où les femmes sont elles moins investies. Il y a donc le cumul de deux effets. L'effet direct de l'enfant, qui fait que les femmes s'investissent un peu moins, mais, aussi, ce que les économistes appellent le coût d'opportunité, c'est-à-dire que, pendant qu'elles sont moins investies, les hommes peuvent faire carrière et s'investissent plus dans l'emploi. On a un cumul des deux effets.

J'ai mené des entretiens, que je n'ai pas fini d'exploiter, cela a été fait au fil des naissances, et au fil du temps, c'est vraiment très net dans les entretiens, que, oui, à la première naissance on essaye de s'investir, et finalement les habitudes font que finalement... Il y a un double effet, les femmes se sentent plus responsables du domaine, et puis les hommes se désinvestissent et passent plus de temps au travail, et parce qu'on a plus d'attentes par rapport aux hommes sur le marché de l'emploi, aussi.

Ouacel Hamid : Je me demandais par rapport aux deux extrêmes, l'Italie et la France, et notamment le phénomène culturel dominant, la longévité dans le célibat en restant chez les parents, si, dans votre étude, vous avez peut être observé ou remarqué dans le processus de mise en couple, par exemple le couple mixte franco-italien, que c'est un phénomène, même résiduel, qui peut expliquer. Il peut y avoir des facteurs explicatifs sur, notamment, le comportement des enfants.

Ariane Pailhé : De toutes les façons, la répartition se fait en couple, elle n'est pas forcément négociée. En tout cas, il y a deux acteurs, et forcément les deux acteurs sont en jeu. Alors, les couples mixtes on n'en n'a pas assez pour pouvoir regarder en détails, mais il est vrai qu'il serait intéressant de faire cette comparaison, mais il faudrait sur-échantillonner pour en avoir suffisamment, surtout lorsque l'on regarde des combinaisons assez fines italiennes et françaises. Mais notre Italienne, elle est partie avec un Finlandais à la suite de l'étude ! Donc, j'ai un cas pratique, j'ai un cas précis... (rires dans l'assistance).

Anne-Françoise Molinié : J'avais une question sur l'Italie. Il semblait, mais peut-être que je me trompe, que la baisse de la natalité en Italie, parce qu'on est passé d'un modèle de familles nombreuses à celui de l'enfant unique, comment tu lis l'analyse des effets d'âge et de génération ? Est-ce que tu les lis de la même façon dans les différents pays ? Dans ton modèle, est-ce que tu as effectivement cette combinaison ?

Ariane Pailhé : Le problème ici, c'est qu'on n'a pas le nombre d'enfants. Donc, notre âge moyen de l'enfant, c'est une manière de le capter, mais pas complètement.

Anne-Françoise Molinié : Par exemple, les plus âgées qui n'ont plus d'enfants, si ça se trouve la permanence de ce modèle, c'est peut-être des gens qui ont eu plein d'enfants, qui ont eu une vie très marquée par le fait d'avoir une famille très nombreuse, même si maintenant ils sont partis.

Ariane Pailhé : Non, mais on observe que même si c'est les jeunes générations, elles sont là. Pour ceux qui ont un enfant unique, c'est quand même eux qui....

Anne-Françoise Molinié : Cela devrait être à un niveau très élevé et il devrait descendre plus avec l'âge.

Ariane Pailhé : C'est sûr que l'on a un effet de génération et un effet d'âge, qu'il faudrait distinguer en faisant une étude particulière sur l'Italie. C'est vrai que la dimension comparative nous limite sur la finesse de l'étude. Quand on étudie en contrôlant par le nombre d'enfants, il y a un effet du nombre d'enfants sur le temps passé au travail rémunéré et au travail domestique. Cependant,

plus que le nombre d'enfants c'est plutôt l'âge du dernier enfant qui joue. Mais, dans cette étude, on tient quand même indirectement compte de la baisse de natalité italienne, parce que, à la fois, c'est moins d'enfants, et, aussi des enfants plus tard.

Serge Volkoff : J'avais oublié de demander : quels types de lien entre le temps partiel et le temps de travail rémunéré dans les différents pays ?

Ariane Pailhé : En Italie, on a peu de temps partiel. C'est en Suède qu'on a le plus de temps partiel. Donc, on pourrait s'attendre à un temps de travail non rémunéré supérieur, en Suède, du fait du temps partiel.

Serge Volkoff : Avec cette étude, on ne peut pas croiser directement ? Et voir si la différence du temps de travail non rémunéré entre les femmes à temps partiel et les femmes à temps plein est la même d'un pays à l'autre ?

Ariane Pailhé : Si, on peut le faire, mais pas avec les courbes, parce que là on compare des gens qui travaillent et des gens qui ne travaillent pas. Mais, là, l'idée est d'avoir une vision sur le cycle de vie. Mais on peut tout à fait regarder l'effet d'être à temps partiel ou pas, quel est l'effet du temps partiel sur le temps de travail rémunéré dans chacun des pays, en comparatif. On ne l'a pas fait parce que ce n'était pas notre objectif, mais on peut tout à fait le faire.

Serge Volkoff : En France, il y a des études qui montrent que c'est faramineux, c'est énorme ! Le temps de travail non rémunéré des femmes à temps partiel étant pratiquement équivalent de celui des femmes qui travaillent à temps plein...

Ariane Pailhé : Là, je ne l'ai pas représenté, mais on a calculé le temps de travail total, où on fait la somme du temps de travail domestique et du temps de travail rémunéré, et donc on peut faire aussi une comparaison entre ceux qui travaillent à temps partiel et ceux qui ne travaillent pas à temps partiel. Alors, on ne la pas fait, là, mais on peut le faire. Je pense que dans la famille, lorsque la femme travaille à temps partiel, il y a une plus grande division du travail, le travail domestique, j'imagine, est supérieur.

Florence Chappert : Si je peux me permettre, je voulais ajouter que le temps de loisirs... À quoi « il sert » le temps partiel ? À faire plus de travail rémunéré ou non rémunéré ? Ou est-ce qu'il est investi dans le temps de loisirs ? Je pense aux indices de prise de décision...

Ariane Pailhé : C'est vraiment une autre étude à faire, mais il serait intéressant de répondre à la question : le temps partiel est-il du temps de travail libéré pour soi ? Ou est-ce que c'est du temps de travail supplémentaire ?

Serge Volkoff : Il me semble que c'est un petit peu des deux...

Ariane Pailhé : Mais il faudrait voir comparativement entre les pays. En tout cas, il semblerait que ce temps partiel est supérieur en Suède. Même si on observait uniquement celles qui travaillent à plein temps, on aurait encore un écart plus important entre les Suédoises et les autres.

Anne-Marie Boulet (*Magazine Viva*) : Il faudrait peut-être moduler dans le temps partiel. Entre le nombre d'heures, d'un tiers de temps et un 80 % de temps, il y a beaucoup de marge...

Ariane Pailhé : Oui, tout à fait. On pourrait aussi affiner avec le type de temps partiel pour convenance personnelle ou un temps partiel par l'obligation du poste de travail, cela change totalement.

Chapitre 6

TRAJECTOIRES DE VIE, TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, ET MODÈLES NATIONAUX

Christine Erhel, maître de conférences en économie, Université Paris 1, chercheure au Centre d'économie de la Sorbonne et au Centre d'études de l'emploi

Ma présentation, par rapport à la précédente intervention, va regrouper un certain nombre d'éléments, notamment les fameuses courbes avec la présentation du cycle de vie. Mais, il y aura d'autres éléments – y compris les éléments un peu théoriques et méthodologiques – pour comprendre de quels outils on dispose pour analyser les trajectoires de vie au sens essentiellement des trajectoires sur le marché du travail en lien avec d'autres dimensions, en particulier la dimension famille. Mais, malgré tout, ce que je vais vous présenter sera centré sur ce qui se passe sur le marché du travail en fonction de l'âge et du genre dans un certain nombre de pays européens, et même dans un grand nombre de pays européens, j'y reviendrai.

Ce que je vais vous présenter c'est un certain nombre de résultats issus d'une littérature qui, pour une grande part, est déjà publiée. En particulier, des travaux que j'ai menés avec Dominique Anxo, chercheur suédois qui travaille beaucoup sur ces questions d'articulation travail / famille, du temps tout au long de la vie. J'ai eu la possibilité de collaborer avec lui à l'édition d'un ouvrage sur cette question du temps tout au long de la vie, dans lequel il y a eu une série de contributions. Ces résultats sont des éléments synthétiques issus de l'ensemble de ces travaux. Par ailleurs, j'ai également contribué à un ouvrage – édité par l'OCDE –, que vous pouvez trouver en ligne très facilement si vous êtes intéressés (c'est en anglais), qui porte sur ces questions de trajectoires de vie et les trajectoires sur le marché du travail avec une approche qui est davantage centrée sur les politiques publiques. Et cela, je vais l'évoquer également.

Enfin, je citerai des résultats que d'autres que moi ont obtenus, en particulier des résultats obtenus par Dominique Anxo dans le cadre d'études portant là aussi sur l'allocation du temps tout au long de la vie, et sur les politiques qui influencent cette allocation du temps tout au long de la vie. Alors, ça c'est pour ce qui est déjà disponible, publié.

Ensuite, je vais vous montrer un certain nombre de résultats qui sont totalement des résultats provisoires, qui viennent, et je vous le préciserai plus tard, d'une exploitation que je suis en train de mener sur le nouveau panel européen des ménages, qui permet d'avoir une appréhension des flux sur le marché du travail, des transitions que les individus vont réaliser sur le marché du travail, donc d'avoir une approche dynamique de ce qui se passe en fonction à la fois du pays, de l'âge, du genre et d'autres caractéristiques encore, si on le souhaite. Mais, bien sûr, je ne vais pas pouvoir tout présenter, ici. Ce seront quelques premiers éléments, très exploratoires, que je vous présenterai à partir de ces travaux-là que je mène au Centre d'études de l'emploi.

Pour commencer, je vais débiter par quelques éléments de discussion qui sont peut-être connus pour certains d'entre vous, mais peut-être pas par tous, et qui, à mon avis, sont utiles pour bien comprendre quels sont les enjeux, à la fois pour les économistes et les sociologues, de cette analyse des trajectoires de vie. Globalement, cette question a connu de très nombreux développements au cours de ces dernières années. On peut dire que c'est une question qui est de plus en plus traitée maintenant dans toutes les disciplines en économie, y compris par des économistes néoclassiques, en sociologie et aussi en droit. Par exemple, en droit, on a de plus en plus de travaux qui se concentrent sur cette question de la manière dont les droits du travail ou la protection sociale peuvent avoir une influence sur les choix que les individus vont pouvoir opérer au cours de leurs cycles de vie. On

peut dire que c'est une dimension qui, globalement, est un peu en développement dans toutes ces disciplines. Par ailleurs, un autre élément de contexte qu'il faut avoir en tête, c'est que cette question des trajectoires, elle est de plus en plus importante au niveau des politiques publiques. Cela se voit très nettement au travers de l'affichage qu'en donne l'OCDE. Cette notion de « trajectoire » est de plus en plus au centre des préoccupations avec des publications, avec des séminaires qui sont organisés. Donc, c'est une question qui monte en puissance, et, de la même manière, pour l'Union européenne, on a de plus en plus, là, aussi, des thématiques qui se développent autour de cette question de la conciliation entre travail et famille, de la gestion du temps tout au long de la vie. On peut dire que c'est une question qui, à la fois, du point de vue académique et du point de vue des politiques économiques, prend de l'importance.

Quelques mots sur la manière dont les différentes approches vont traiter ces questions pour clarifier les enjeux. Pour l'économie néoclassique. Le point de départ de l'analyse que peuvent mener les économistes néoclassiques de ces questions, c'est en gros essentiellement Gary Becker, et donc la théorie en particulier du capital humain et des choix intertemporels. Le capital humain, c'est l'information que vous avez au départ et celle que vous allez acquérir tout au long de votre vie, qui vous permet de vous constituer un capital humain. Ce capital humain ensuite donne lieu à une rémunération. L'idée étant que le salaire et les conditions de travail dépendront du capital humain que vous allez accumuler.

C'est une perspective qui existe déjà depuis le milieu des années 1970, chez les économistes. Par ailleurs, dans ce courant de recherches, les économistes néoclassiques ont développé l'idée du choix intertemporel. C'est une perspective (choisie, par les économistes) dans laquelle les individus vont arbitrer entre le temps qu'ils consacrent au travail et le temps qu'ils consacrent aux loisirs, alors avec, en général, une répartition qui est binaire : il y a le travail ou le loisir. Il n'y a pas deux types de travail contrairement à ce qui était présenté précédemment : travail rémunéré et travail non rémunéré. Dans la version basique des modèles, il n'y a pas ça. Et ce choix va se faire en fonction des anticipations qu'ils ont sur les revenus qu'ils peuvent tirer de leur travail en particulier. Ils se font en fonction d'une projection dans l'avenir.

Pour les économistes, pour l'essentiel, les décisions d'aujourd'hui s'expliquent par les projections sur ce qu'on va avoir demain. C'est ce qui va fondamentalement déterminer les choix, plus une hypothèse que l'on fait de manière exogène qui porte sur les préférences des agents économiques. C'est à partir de là qu'on modélise les offres. Ce sont les inclinaisons plus au moins grandes pour un certain nombre d'activités et qui, vont influencer le fait qu'on va pouvoir passer plus ou moins de temps aux loisirs par exemple, pour un même niveau de salaire sur le marché du travail. Ce qui est important dans la conception du temps de ces théories, ce qui compte, c'est avant tout la projection dans l'avenir et les anticipations, et pas le passé. Ce sont des théories qui sont centrées sur ce qui se passe aujourd'hui et pas demain.

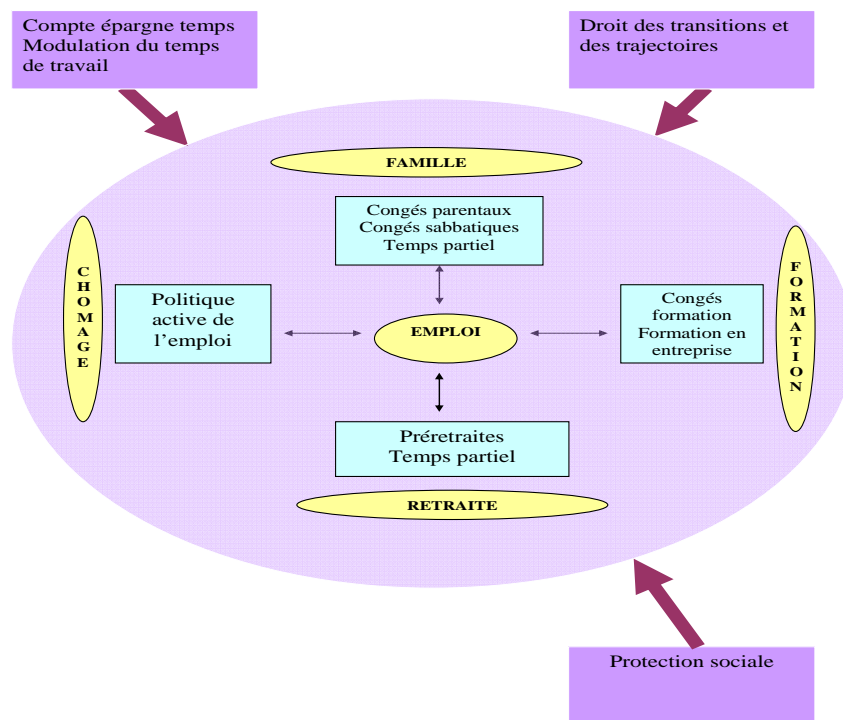
Dans les approches sociologiques développées ces dernières années, c'est ce que l'on appelle les approches du « *life course* ». Si on traduit, il s'agit des approches en termes de trajectoire de vie. Ces approches se différencient nettement des approches économiques précédentes, d'abord par le fait que l'on va considérer des possibilités de décisions et de choix qui sont plus importantes en nombre que dans la théorie néoclassique. C'est-à-dire qu'on va considérer aussi ce qui se passe au sein du ménage. Donc, on va davantage que, dans la théorie néoclassique, mettre l'accent sur la vie familiale, l'éducation des enfants ; enfin, sur d'autres facteurs d'allocation du temps qui font partie des choix que les individus réalisent au cours de leur vie.

Les deux hypothèses fondamentales de ces approches du « *life course* ». Première hypothèse, c'est d'abord que les trajectoires des individus sont structurées à la fois par des facteurs individuels – c'est ce qui rejoint le plus l'approche des économistes – mais aussi par des facteurs sociaux, en particulier par les institutions qui environnent l'individu, par les normes sociales qui peuvent influencer son comportement, par les valeurs. Donc, on a une série de facteurs qui sont des facteurs d'ordre

social, qui ont une nature collective, et qui vont influencer les choix que vont faire les individus au cours de leur trajectoire de vie.

Le deuxième élément, qui caractérise de manière assez spécifique cette approche, c'est l'objectif d'avoir autant que possible une approche holistique. Il s'agit de regarder la vie entière. Donc de ne pas se concentrer simplement sur les phases qui sont marquées par la participation au marché du travail. Ce qui est une figure centrale dans les approches néoclassiques. Alors, dans la réalité, l'application empirique n'est pas toujours évidente. L'ambition étant d'avoir une approche beaucoup plus large, qui va considérer un ensemble de choix et de décisions plus important. L'autre point, qui caractérise ces approches plus sociologiques ou socio-économiques des trajectoires, c'est mettre l'accent sur l'influence du passé sur les décisions des individus à un moment donné. C'est-à-dire que l'on va mettre l'accent sur les problèmes d'irréversibilité qui résultent des choix qui ont été faits antérieurement. Comme exemple, on peut prendre le cas de la formation, on sait qu'en matière de formation le niveau d'éducation initiale va avoir une influence, y compris, sur la capacité par la suite au cours du cycle de vie d'acquérir des formations professionnelles complémentaires, etc.

On sait qu'il y a une corrélation qui est très nette, en France, entre le niveau d'éducation initiale et le taux de formation professionnelle. Les personnes qui ont plus accès à la formation professionnelle, en France, ce sont des gens qui sont les mieux formés. Donc, là, typiquement, on a un facteur d'irréversibilité, on a un facteur où le passé influence la situation présente des individus. Ce n'est pas l'avenir, là, qui détermine – comme dans la théorie néoclassique – ce qui va se passer pour les décisions ou les trajectoires individuelles. Tout cela, c'est quelque chose de très important, et qui change la perspective vis-à-vis des politiques. Les politiques économiques, dans ce cadre-là, elles vont devoir tenir compte de ces effets d'irréversibilité et essayer de les corriger. C'est l'un des éléments qui sera important.



Les politiques de Life Course et les transitions sur le marché du travail.
 Lecture : en bleu les politiques ciblées sur une transition ; en violet les politiques globales portant sur l'ensemble du cycle de vie.

Le dernier point, dans ce petit tour d'horizon des approches utiles de la boîte à outils dont on dispose pour analyser les trajectoires, c'est l'approche dite « des marchés transitionnels du travail ». C'est pour cela que j'utilise le terme « transition » dans ma présentation. Cette approche a été déve-

loppée par des économistes d'inspiration plutôt institutionnalistes. Des économistes qui s'intéressent à l'influence des institutions sur les choix des individus. Elle a été développée notamment par Günther Schmid, économiste allemand, et, en France, par Bernard Gazier. Il y a un certain nombre d'ouvrages sur cette question.

L'idée des marchés transitionnels du travail, c'est l'idée que l'on doit appréhender les trajectoires des individus à partir de la notion de « transition ». Qu'est-ce que c'est, les transitions ? Les transitions sont l'ensemble des situations intermédiaires autour de l'emploi.

Je reviendrai sur le schéma plus tard.

On considère, dans cette approche des marchés transitionnels, qu'on a, au centre, l'emploi (point central de l'analyse) ; c'est une analyse avant tout centrée sur le marché du travail. Mais on va s'intéresser à l'ensemble des situations intermédiaires autour de l'emploi, c'est-à-dire des situations où *a priori* on est amené éventuellement à revenir en emploi ou peut-être aller en inactivité, cela dépendra des situations. Les situations intermédiaires entre l'emploi et la sphère familiale, par exemple, quand on considère que le temps partiel permet de concilier vie de famille et vie professionnelle, comme les congés parentaux, ce sont des situations intermédiaires. Dans le vocabulaire des marchés transitionnels, c'est une transition, dans le sens où c'est une situation intermédiaire entre la sphère du travail et la sphère familiale.

Même chose entre l'emploi et la formation, même chose entre l'emploi et la retraite, même chose entre l'emploi et le chômage. Et enfin, tout ça sont des transitions. En fait, on a cinq types de transition : transition entre l'emploi et la famille, entre l'emploi et la formation, entre l'emploi et la retraite, entre l'emploi et le chômage, et enfin les transitions au sein de l'emploi. On a au total cinq types de transition à partir desquels on peut essayer de caractériser la manière dont les trajectoires individuelles vont se structurer en fonction de l'âge, du genre, du pays que l'on étudie, etc.

Donc, la transition, c'est l'unité d'analyse dans l'approche des marchés transitionnels. Et l'objectif de l'analyse, c'est d'essayer d'identifier au maximum les institutions ou les politiques qui vont favoriser les bonnes transitions. Par la suite, toute la question va porter sur la définition des bonnes transitions. Une bonne transition, c'est une transition qui, globalement si on veut donner une définition très générale, va ouvrir des possibilités nouvelles pour l'individu. En d'autres termes, c'est une transition qui ouvre l'espace des possibles, et qui ne l'enferme pas dans une trajectoire qui serait une trajectoire de sortie définitive du marché du travail ou une trajectoire de relégation sociale. Mais toutes ces définitions sont très « floues », et toute la question des études empiriques sera de voir plus précisément comment on met cela en œuvre.

Nous avons élaboré notre boîte à outils : le cycle de vie pour les économistes, des trajectoires de vie plutôt pour les socio-économistes et les transitions pour des économistes qui ont une inspiration plutôt institutionnaliste, qui regardent le lien entre politique et institution et un certain nombre de situations autour de l'emploi. Ces outils, moi, je les envisage comme complémentaires, même s'ils sont différents du point de vue de ce qu'il y a au centre de ces analyses. Et, comme je l'ai dit au départ, ils sont tous en développement, ces trois types de perspective sont fructueux en termes de recherches. Il y a beaucoup de travaux qui sont menés, y compris, du côté de l'économie néoclassique. Il y a beaucoup de raffinement des approches conduites sur les questions du cycle de vie, de choix et d'offres de travail, etc. Donc, il y a des choses beaucoup plus fines que ce qui existait dans les premières versions de modèles, qui existent aujourd'hui.

Il y a deux questions sur lesquelles j'ai travaillé. La première : qu'est ce qu'on obtient comme résultats en comparaison internationale, lorsque l'on cherche à analyser les trajectoires de vie. Cela va regrouper en partie ce que vous avez vu au début. La seconde : les politiques à mettre en œuvre pour accompagner les transitions.

Donc, à la fois le bilan de celles qui existent et les perspectives sur les politiques que l'on peut imaginer ou que l'on peut vouloir développer. Globalement, la question de l'analyse des trajectoires est une question délicate. Comme vous l'avez vu avec Ariane Pailhé. C'est une question difficile en

particulier en comparaison internationale. Pourquoi ? Parce qu'on ne dispose pas de données biographiques longues. Par définition, comme on n'a pas le même panel individuel au cours de la même période, la seule chose que l'on va devoir faire, c'est effectivement regarder un certain nombre de statistiques par groupe d'âge, par genre, ou en croisant le groupe d'âge des genres pour essayer de se représenter les effets que l'on peut voir au fur et à mesure des trajectoires de vie des individus. Alors, cela peut être fait de manière statique avec des indicateurs comme les taux d'emploi, des indicateurs comme les taux de chômage, ou autres. Mais cela peut être fait de manière dynamique, en regardant les variables de transition sur le marché du travail. C'est-à-dire en regardant comment les individus passent, et quelle probabilité ils ont de passer, d'une situation de chômage à une situation d'emploi ou d'inactivité, ou au contraire de rester au chômage ou en emploi. Et enfin, la seconde voie de recherche, présentée par Ariane Pailhé, qui consiste à utiliser les moyens dont on dispose en simulant un cycle de vie.

À partir de là, donner une représentation de la situation en termes d'emploi au cours du cycle de vie... Ce qu'il faut comprendre c'est que, faute de mieux, cela comprend des données individuelles et de panel selon les périodes. Mais, dans les comparaisons internationales, on n'en aura jamais. Juste quelques éléments comparatifs basiques qui peuvent rejoindre des choses que vous avez précédemment vues. Ici, c'est simplement le taux d'emploi par âge pour un certain nombre de pays de l'OCDE.

Table 1- Employment rates by age groups in some OECD countries (2004)

	15-24	25-54	54-65
EU 15	40	77.6	42.5
OECD	43	75.7	50.8
Australie	62.4	77.4	52
Austria	51.9	82.6	28.8
Belgium	27.8	77.3	30
Canada	57.8	81.3	54.8
Denmark	62.3	83.7	60.3
Etats-Unis	53.9	79	59.9
Finland	39.4	81	50.9
France	30.4	79.6	37.3
Germany	41.9	78.1	41.8
Greece	26.8	73.5	39.4
Ireland	47.7	78.8	49.5
Italy	27.6	72.2	30.5
Japan	40	78.6	63
Luxemburg	21.4	78.7	30.8
Netherlands	65.9	82.5	45.2
Portugal	37.1	81.1	50.3
Spain	35.2	72.7	41.3
Sweden	39.2	82.9	69.1
U-K	55.4	80.8	56.2

Source : LFS, Eurostat, et OECD (2006)

Alors, les couleurs que j'ai notées, ici, correspondent à des groupes de pays que l'on peut identifier de manière descriptive. On voit que l'on a un groupe de pays, ceux qui sont en vert sur ce tableau. Ce sont les pays pour lesquels, globalement, le taux d'emploi est élevé à tous les âges par rapport à la moyenne. Ce sont essentiellement des pays anglo-saxons, plus le Danemark, dans l'échantillon, où on a une participation élevée à l'emploi.

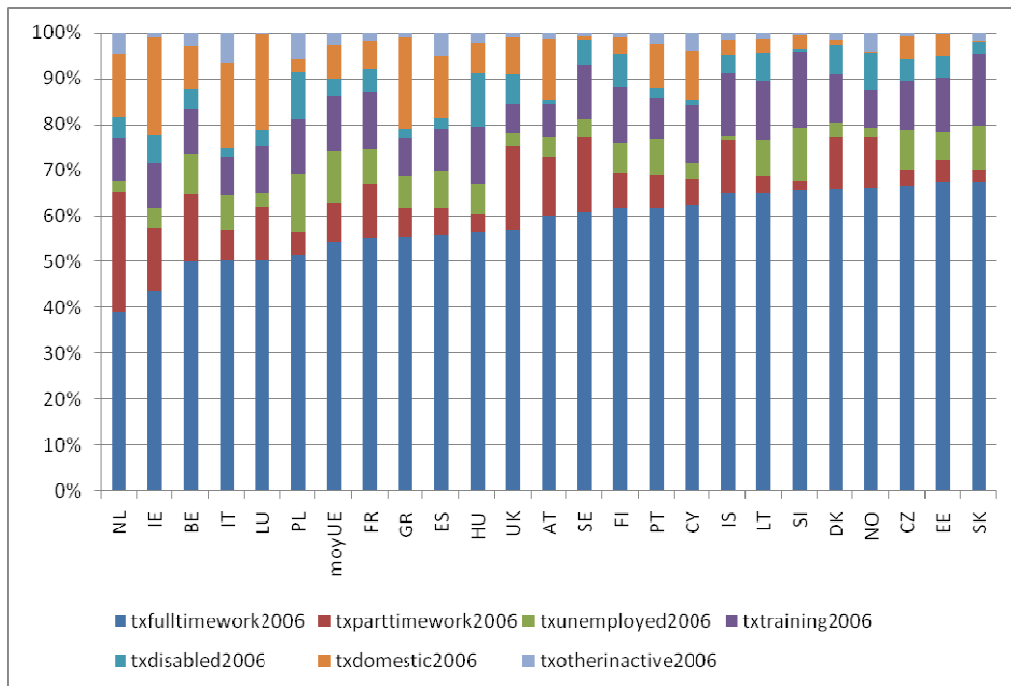
Ensuite, on a un deuxième groupe de pays, ceux qui sont en bleu sur ma représentation, pour lesquels on a des forts taux d'emploi en milieu de cycle de vie de 25 à 54 ans, et en fin de cycle de vie – en tout cas relativement à la moyenne. On est plutôt dans des tranches assez élevées (qui sont en bleu sur ce graphique), et, par contre, un faible taux d'emploi pour les jeunes. Cela signifie que ce sont des pays où l'entrée sur le marché du travail se fait plus tard mais une fois que l'on est entré on y reste relativement longtemps.

Certains pays ont une concentration très forte d'emploi en milieu de vie active, des pays comme la Belgique, la France, l'Allemagne....

Comme je l'ai expliqué précédemment, le taux d'emploi est élevé pour les jeunes, mais faible pour les seniors. On a des profils différenciés sur le marché du travail en fonction de l'âge. Mais ce que l'on note, quand même, dans tous les pays on a une concentration d'emploi sur la tranche d'âge médiane qui va poser un certain nombre de difficultés d'articulation avec la vie familiale. Ce graphique a simplement pour objectif de souligner la différence de taux d'emploi entre les seniors et la population en âge de travailler pour un certain nombre de pays. Je ne vais pas commenter dans le détail... il y a une forte hétérogénéité entre les pays.

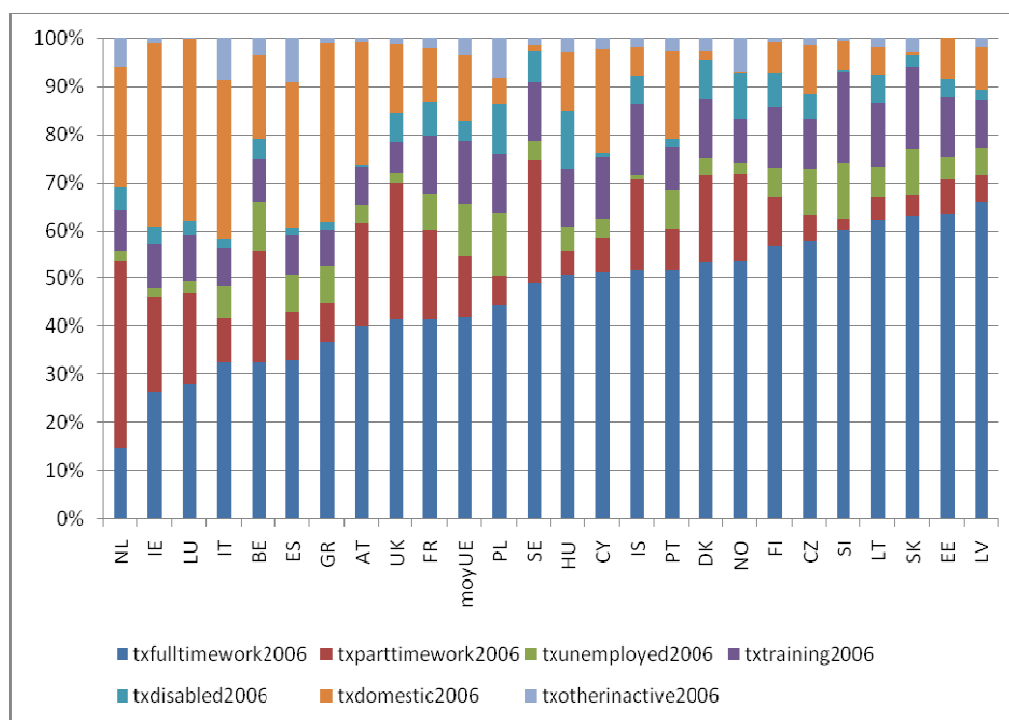
Alors, là, c'est une autre vision. Dans les travaux que je mène en ce moment (c'est vraiment des choses encore très partielles), mais c'est une variable assez intéressante. Dans le panel des ménages européens (SILC), il y a une question que l'on pose aux personnes : « qu'elle est leur situation ? ». Donc ça, c'est en 2006. Ils ont un choix entre différentes possibilités : travail à temps plein, travail à temps partiel, chômage (en vert), formation (en bleu foncé), ensuite ceux qui sont en invalidité, (l'orange) ça c'est assez intéressant parce que ce sont ceux qui disent qu'ils sont inactifs mais en fait parce qu'ils s'occupent de leurs enfants – ils ont des tâches domestiques à accomplir. Donc, ils sont dans l'inactivité non pas parce qu'ils sont invalides, ou parce qu'ils sont en formation, mais parce qu'ils s'occupent des enfants ou de leurs parents. Et enfin, la dernière petite catégorie c'est les autres inactifs qui peuvent être les gens qui sont au service militaire, etc., et d'autres petites catégories que j'ai agrégées.

Répartition de la population selon le statut déclaré en 2006



Source : EU-SILC, panel 2005-2006, calculs C. Erhel et M. Guergoat-Larivière.

Répartition de la population féminine selon le statut déclaré en 2006



Source : EU-SILC, panel 2005-2006, calculs C. Erhel et M. Guergoat-Larivière

Ce que l'on voit bien, c'est une différenciation hommes/femmes très nette. Notamment, la part des femmes qui déclarent qu'elles sont inactives pour des raisons domestiques est beaucoup plus importante que dans le cas des hommes, et tout particulièrement pour certains pays tels que les Pays-Bas, l'Irlande, la Hongrie, l'Italie et la Belgique. Pour tous ces pays, le taux d'emploi déclaré par les femmes à temps plein est faible, notamment aux Pays-Bas. Ensuite, on a une tranche de temps partiel, mais après on a aussi beaucoup de femmes qui déclarent être inactives pour des raisons de travail domestique.

Je pense que c'est une variable assez intéressante de ce point de vue-là, cela permet de préciser pourquoi les gens sont en inactivité, car souvent on ne le sait pas. À l'opposé, on a ces pays dans lesquels on a beaucoup de temps partiel, où l'inactivité des femmes pour beaucoup est liée à des raisons domestiques, et au contraire où on en a très peu. Et ceux où on en a très peu on retrouve les pays du Nord. Plus des choses qui peuvent paraître plus surprenantes, parce qu'on connaît mal ces pays comme la Slovaquie, l'Estonie qui se retrouvent plutôt dans la partie droite du graphique. Mais je connais moins bien ces cas nationaux, donc je n'ai pas suffisamment d'éléments pour analyser ces cas précisément. Mais le travail à temps plein des femmes est quand même beaucoup plus important. Donc ça, c'est une approche.

Après, on peut aussi regarder ce que l'on fait des données de transition, c'est-à-dire de construire des matrices de transition en fonction des différentes situations possibles sur le marché du travail.

Ici, si on prend la première partie du tableau, en ligne, on a les personnes qui sont en emploi en 2005, et l'autre colonne en emploi en 2006 : on a 91 % des personnes qui étaient en emploi en 2005 qui sont encore en emploi en 2006. Ensuite, on a 2,8 % de personnes qui sont passés au chômage, et 5,3 % de gens qui sont passés en inactivité dans l'échantillon que l'on a construit.

Tableau des matrices de transition

Total	E	U	I
E	91,8698827	2,8228384	5,30727887
U	32,3125502	51,9695112	15,7179386
I	4,01582359	1,37727208	94,6069043
Hommes	E	U	I
E	93,1876042	2,76751846	4,04487735
U	35,1198494	52,9242844	11,9558662
I	3,60599202	1,21892175	95,1750862
Femmes	E	U	I
E	90,297212	2,88885385	6,81393411
U	29,7221983	51,0885227	19,1892791
I	4,33713509	1,50142088	94,161444

Source : EU-SILC, panel 2005-2006, calculs C. Erhel et M. Guergoat-Larivière.

Ce qui m'intéresse, ici, c'est la comparaison entre hommes et femmes. Ce qui ressort très nettement c'est : quand un homme est au chômage, sa probabilité de retourner en emploi est de 35 %, alors que, pour les femmes, la probabilité de retour à l'emploi n'est que de 29 %, dans l'échantillon. Donc, globalement, les femmes ont une probabilité plus faible de retour à l'emploi. Par contre, elles ont une probabilité plus forte de sortie vers l'inactivité. En fait, c'est sur l'inactivité que vont se déporter ces femmes qui ne retrouvent pas un emploi. Le pourcentage de celles qui restent au chômage est similaire : il est de 50 %, mais, par contre, ce qui va changer c'est le taux d'inactivité : 19 % des femmes vont vers l'inactivité quand elles sont chômeuses en 2005, alors que seulement 11 % des hommes.

C'est un type d'analyse qui est intéressant à mener, y compris, par groupe d'âge. Je n'ai pas reproduit l'ensemble des statistiques, mais on s'aperçoit que cette différenciation est encore plus forte au milieu du cycle de vie. C'est-à-dire qu'entre 25 et 54 ans, les hommes ont tendance, lorsqu'ils se retrouvent au chômage, à revenir assez rapidement à l'emploi. Pour les femmes, la probabilité de sortie vers l'inactivité, lorsqu'il y a chômage, est beaucoup plus importante. C'est quelque chose qui est intéressant à étudier.

Autres exemples intéressants pour différencier les pays. On croise les critères d'âge, les critères de genre pour regarder les types de transition et la façon dont on peut comparer les pays les uns aux autres. Là, je prends l'exemple de la transition depuis l'emploi, suivent les exemples sur le chômage et l'inactivité.

Les transitions depuis l'emploi des jeunes hommes : ceux qui sont en bleu, c'est ceux qui restent en emploi. En rouge, ce sont ceux qui vont vers le chômage. En blanc ou en jaune pour ceux qui vont vers l'inactivité.

Ce qu'on voit, c'est une forte différenciation par pays, puisque les Pays-Bas, là, encore, se caractérisent par une plus forte présence de l'inactivité dans les transitions, y compris des hommes. Pour les femmes, c'est encore plus vrai. Puisque, pour les femmes, à tous les âges, on aura plus de transitions vers l'inactivité que pour les hommes. En gros, l'inactivité est toujours une option pour les femmes sur le marché du travail plus facilement que pour les hommes. Si on résume l'ensemble des informations que l'on peut avoir, à tous les âges on retrouvera ces effets. On retrouve des transitions

pour les hommes de 25 à 54 ans où, là, on a très peu de personnes qui deviennent inactives ; on a beaucoup de gens qui éventuellement passent au chômage, mais on a très peu de passages vers l'inactivité. Par contre, pour les femmes, on en a plus entre chômage et inactivité, et la différence est nette dans la répartition des transitions. Globalement, la proportion de celles qui restent en emploi n'est pas très différente du cas des hommes. En revanche, si on sort de l'emploi, quand on est une femme dans cette tranche d'âge, on a beaucoup plus de chances de sortir vers l'inactivité.

Donc, quand on affine avec d'autres variables, on se rend compte que c'est souvent pour une inactivité où on déclare que c'est pour des raisons domestiques. Cela veut probablement indiquer que c'est plutôt effectivement pour un congé parental ou soit pour s'occuper de ses enfants, soit pour les plus âgés – autour de 50 ans – de s'occuper de leurs parents, pour le *Care*.

Pour les seniors, c'est la même chose. Les sorties vers l'inactivité augmentent, y compris pour les hommes – il y a beaucoup moins de chômage. Mais, pour les femmes, c'est encore plus net. Pour elles, à partir de 55 ans, la probabilité de sortir directement vers l'inactivité sans passer par le chômage est beaucoup plus importante aussi. Du coup, dans tous les pays, les différenciations par pays sont très importantes. Pour les pays qui sont tout à droite sur le graphique, ce sont des pays dans lesquels la probabilité du maintien en emploi est beaucoup plus importante. Toujours sur la droite, on retrouve toujours les pays du Nord et le Royaume-Uni pour la période que l'on a regardée. Je ne vais pas détailler, sinon j'y passerais beaucoup trop de temps, mais on peut faire cela dans toutes les transitions, depuis l'inactivité vers le chômage et l'emploi. Depuis l'inactivité, il n'y a pas une grande différenciation. En revanche, depuis le chômage, on voit que la différenciation hommes/femmes est très nette. C'est-à-dire que l'on voit bien de nouveau que, lorsque vous êtes une femme et que vous êtes au chômage, vous avez une probabilité plus forte de sortir de l'inactivité et plus faible de repasser vers l'emploi.

Voilà, pour cette approche des transitions, elle complète les approches par taux d'emploi, mais elle ne se substitue pas à cela, évidemment. Mais elle permet d'identifier des facteurs qui jouent sur les transitions sur le marché du travail. Et on a fait, par ailleurs, des analyses économétriques pour regarder les facteurs qui influencent ces différentes transitions dans l'échantillon. Effectivement, le genre est un déterminant significatif de l'ensemble des transitions que l'on peut considérer sur le marché du travail dans l'échantillon du panel européen des ménages. On trouve aussi des effets pays assez nettement différenciés avec des pays qui se singularisent complètement des autres. Par exemple, les Pays-Bas, où, pour toutes les catégories, la place de l'inactivité est très différente des autres.

Alors, derniers éléments pour l'analyse empirique, je ne vais pas insister parce qu'il n'y a rien à présenter. Ici, c'est le même type d'approche, ce sont des travaux qui ont été développés sur l'ancien panel européen des ménages par Dominique Anxo et ces coauteurs, qui ont modélisé, comme l'a fait Ariane Pailhé, un cycle de vie avec différentes catégories de ménages à partir du panel européen. Dans cette séquence-là, il y a de petites différences. On a des célibataires sans enfant – catégorie 0 –, des jeunes couples sans enfants, des couples avec des enfants d'âge préscolaire, des couples avec des enfants de plus de 13 ans, des couples sans enfant avec la femme qui est âgée de plus de 45 ans, et enfin, des couples âgés sans enfants où l'épouse a plus de 60 ans.

Ici, il représente, de la même manière qu'Ariane Pailhé, les trajectoires de vie avec exactement la même méthode : pour chaque catégorie de ménages, on a la situation des hommes et des femmes, par taux d'emploi. En Suède, effectivement, on constate qu'il y a peu d'effet sur le taux d'emploi des femmes de la naissance d'un enfant, et du fait qu'il y ait un enfant, quel que soit l'âge de l'enfant. Donc, il y a un effet qui n'est pas du tout net du taux d'emploi. Par contre, pour la France, on voit que l'on a une baisse du taux d'emploi des femmes, qui est quand même assez marqué pour les femmes ayant un enfant d'âge préscolaire, alors qu'au contraire pour les hommes, on a une augmentation du taux d'emploi ; cet effet ne dure pas. On retrouve des taux d'emploi plus élevés vers la « fin » entre guillemets du cycle de vie. Pour l'Espagne, en revanche, l'effet de la baisse du taux d'emploi des femmes est durable, quelles que soient les catégories de ménages que l'on consi-

dère. Alors, c'est le cas du Royaume-Uni où on a aussi une forte baisse du taux d'emploi des femmes.

Il faut ajouter (je ne le fais pas là par manque de temps) la variable du temps de travail, qui a été étudié dans cette étude, et qui montre clairement, dans le cas du Royaume-Uni, une baisse du temps de travail des femmes qui sont en emploi, alors qu'en revanche toujours au Royaume-Uni, on a un effet, intéressant, d'augmentation du temps de travail des hommes. C'est-à-dire que les jeunes pères travaillent plus que ceux qui n'ont pas d'enfant. Et les jeunes mères travaillent moins, mais c'est lié aussi à la place du temps partiel, cela renvoie à la petite discussion que l'on a eue tout à l'heure sur le temps partiel. Du coup, la répartition dans le couple est complètement différente puisqu'on a un modèle où, souvent, les femmes se retrouvent à temps partiel et les hommes, en revanche, eux, travaillent plus pour compenser la perte de revenu éventuelle liée à ce temps partiel des femmes.

Alors, toute cette vision du marché du travail, en regardant les effets de l'âge, du cycle de vie et des trajectoires. Cela amène à souligner un certain nombre de problèmes et ce sont ces problèmes-là qui, ensuite, vont être les enjeux des politiques économiques. L'un des gros problèmes que l'on identifie – c'est l'OCDE qui utilise ce terme-là – le : « *time squeeze* ». C'est l'idée que la période où l'on travaille le plus, en termes de taux d'emploi, en termes de durée du travail, etc., c'est la période médiane du cycle de vie. C'est aussi la période où on a des enfants, où on doit s'occuper de ces parents quand on a plutôt 50 ans, etc. C'est plutôt une période où tout se bouscule et où, globalement, dans toutes les enquêtes déclaratives, on voit que les gens se plaignent de ne pas avoir assez de temps. Si on regarde toutes les enquêtes existantes, on va toujours retrouver cela dans les déclarations. Il y a 39 % des actifs en emploi, en France, qui considèrent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie familiale. Dans *l'European Social Survey*, on a 70 % des Européens qui considèrent qu'un des critères importants – ou très important – pour le choix d'un emploi, c'est la possibilité de concilier vie de famille et vie professionnelle. Donc, 70 % des gens déclarent cela, les hommes comme les femmes (d'ailleurs, il y a très peu d'écart entre hommes et femmes). Globalement, les hommes apprécient, sur le principe, l'idée qu'un emploi puisse aboutir à une meilleure conciliation. Mais, en même temps, la majorité des gens déclare que ce n'est pas possible pour eux. C'est ce qu'ils souhaitent, mais, de fait, leur emploi pose problème pour la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Il y a aussi 59 % des gens, dans l'Euro baromètre (une autre enquête européenne), qui déclarent qu'ils aimeraient moduler leur temps de travail en fonction de leurs besoins, alors qu'en fait, il y en a très peu parmi ceux-là qui peuvent vraiment le faire. Donc là, il y a un écart entre les souhaits et la réalité de ce qui se passe dans la réalité professionnelle de l'individu.

C'est un premier aspect, il y a un décalage entre ce que souhaiteraient les personnes en emploi et ce qui se passe en réalité. C'est un problème de compression du temps sur la tranche d'âge médiane. Le deuxième aspect qui pose problème, c'est que l'on constate que les carrières sont marquées par des discontinuités. C'est vrai d'une manière générale, mais, le problème, c'est que ces discontinuités qui peuvent être un retrait temporaire du marché du travail : un passage à temps partiel, le chômage, affectent une vie professionnelle. Probablement, le fondamental, c'est lorsque ces discontinuités ont des effets durables. C'est-à-dire que ces discontinuités entraînent de l'irréversibilité. Ce n'est pas la discontinuité en soi qui pose problème, c'est le fait qu'ensuite ces effets soient durables.

Or, on constate que l'on a bien des facteurs qui vont se cumuler et qui vont aggraver la situation des gens. Pour les femmes, cela va être le temps partiel, qui va se cumuler avec une période de retrait du marché du travail, qui va se cumuler aussi avec éventuellement une absence de formation (puisque étant à temps partiel on ne proposera pas de formation), qui va se cumuler avec une accumulation de droits à la retraite qui va être moins intéressante que pour un homme qui sera resté à plein temps toute sa vie, etc., qui va se cumuler avec des emplois précaires. Si, on regarde tout ça, souvent ce sont les mêmes personnes qui cumulent plusieurs facteurs, qui vont ensuite influencer négativement leur trajectoire de vie. C'est quelque chose qui est problématique parce que les inégalités ont tendance à se concentrer sur un certains groupes. C'est tout le problème des inégalités cumulatives.

Les groupes sur lesquels les inégalités se concentrent, ce sont les non qualifiés et, sur lesquels on va fortement retrouver ces facteurs de discontinuité, en particulier et encore plus les femmes non qualifiées. C'est-à-dire que les femmes non qualifiées ont une probabilité de chômage plus importante, et une probabilité (en cas de chômage) de sortie du marché du travail plus importante. Elles ont davantage envie de prendre un congé parental, ou cela va être plus incitatif de prendre un congé parental, mais encore plus difficile de revenir du fait du faible niveau de formation. Conséquence de la sortie du marché du travail : vous perdez votre employabilité, etc. Typiquement, on a des groupes sur lesquels l'irréversibilité va se concentrer, et c'est ce qui pose problème et qui peut être une question pour les politiques publiques.

Dernier point. Les enjeux pour les politiques de l'emploi et pour les politiques sociales. Cela concerne tout une série de domaines, si on considère les approches des marchés transitionnels. C'est : sur quoi mettre l'accent ? C'est vraiment cette idée que le rôle des politiques publiques doit essayer d'atténuer ces irréversibilités et ces inégalités cumulatives. Ce n'est pas forcément évident. Si on fait le point sur ce qui existe dans les pays européens (et ensuite on peut les différencier en fonction des pays pour lesquels on constate des modèles qui semblent mieux fonctionner et puis d'autres qui semblent moins bien fonctionner), on peut faire une typologie des différentes politiques publiques qui existent. Si on reprend ma schématisation avec les différentes transitions, on va avoir deux types de politiques. On a les politiques qui sont ciblées sur certaines transitions particulières. Donc, sur certaines situations particulières, par exemple, les congés parentaux, ou éventuellement le temps partiel lorsqu'il est modulé en fonction des souhaits des individus. Il y a eu des tentatives dans certains pays, aux Pays-Bas, en principe, c'était ça. En principe, c'était l'idée que la modulation repose sur le volontariat sauf que, dans la réalité, on s'aperçoit que cela s'est transformé en un modèle social dans lequel ce n'est plus réellement un choix.

Alors, même chose pour les congés de formation ciblés sur une catégorie particulière de transition : la transition entre emploi et formation, les préretraites, le temps partiel comme transition vers la retraite, c'est aussi une transition particulière. Les politiques actives de l'emploi ont pour objectif de gérer les transitions entre le chômage et l'emploi, d'essayer de ramener les gens vers l'emploi. Tout cela, ce sont des politiques ciblées, qui sont très différenciées selon les pays. On va trouver des politiques très différentes. Ce qui est intéressant, plutôt, c'est surtout de regarder du côté des politiques générales, ce sont celles que j'ai mises en violet. On va trouver la protection sociale qui va influencer les trajectoires de vie, les perspectives de retraite qui vont jouer sur le choix des individus. Mais, sinon on a des outils innovants, qui existent dans certains pays européens, en matière de gestion du temps de travail... C'est un outil de modulation du temps de travail en temps de travail partiel... C'est aussi plus ou moins dans le secteur public en France mais pas forcément tout à fait vrai dans le secteur privé. En tout cas, dans un certain nombre de pays, la priorité en termes de gestion du temps de travail qui a été affichée, c'est l'outil : gestion du temps de travail, au sens de la possibilité de passer d'un temps plein à un temps partiel. Et, évidemment, la grande question est de savoir comment faciliter le passage à nouveau du temps partiel au temps plein.

En théorie, dans les accords qui ont été signés aux Pays-Bas, par exemple, on organise et on garantit la possibilité d'un retour à l'emploi à temps plein. Mais ça, c'est dans les textes. Dans les faits, ça semble beaucoup plus difficile d'après les études empiriques dont on dispose. Dans l'ouvrage que j'ai cité au début... Aux Pays-Bas, on se rend compte que c'est difficile à la fois parce que les employeurs sont réticents, et aussi parce que, dans le cas des femmes qui ont des enfants, les structures de garde sont faites pour les femmes qui travaillent à temps partiel. L'amplitude de la journée de garde est trop faible, donc elles ne peuvent pas travailler à temps plein. Il y a forcément l'un des deux qui travaille à temps partiel. En pratique, ce sont les femmes qui travaillent à temps partiel.

Deuxième type d'outil qui existe dans les pays européens, c'est tout ce qui concerne plutôt l'interruption de carrière et les congés sabbatiques, ou autres. C'est un outil peu développé, c'est quelque chose qui a été discuté, qui a été mis en place au Danemark, à une certaine période, il y avait un système qui s'appelait « la rotation dans l'emploi ». Qui permettait, à un moment donné, aux individus de partir en congé sabbatique avec une indemnisation assez généreuse, et, en contre-

partie, l'employeur pendant l'absence recrutait quelqu'un qui était un chômeur ou quelqu'un bénéficiaire des prestations sociales. C'était un système présenté comme idéal, qui permettait à la fois aux salariés de concilier leur vie personnelle et professionnelle et, en même temps, de faciliter la réinsertion de personnes qui étaient au chômage. Mais ce système a été abandonné. Il a été développé pendant un moment avec pas mal de bénéficiaires dans les années 1990. Et puis, comme ce système coûtait très cher, car à la fois on avait une forte indemnisation du congé pour le salarié et en plus une subvention pour l'employeur qui embauchait un chômeur, il a été abandonné à la fin des années 1990. Il existe en Suède dans quelques municipalités, une douzaine de municipalités, qui ont introduit ce type de système à l'échelle décentralisée.

Le troisième outil, c'est le congé de formation, un outil qui permet aux individus à la fois de gérer au cours du temps leur choix de carrière, de reconversion éventuelle, etc. Là, il y a peu de pays qui disposent d'un droit universel au congé de formation. Il y a la France. On est plutôt dans un groupe de pays qui sont plutôt en avance sur ces questions de formation, sur le papier en tout cas, on dispose de ce droit. Par ailleurs, on a la Suède et l'Espagne où, sur le papier, du point de vue juridique, il existe un droit universel à la formation et au congé-formation. Le financement n'est pas nécessairement assuré. En France, on a des fonds spécifiques qui permettent de le financer, mais ce n'est pas nécessairement le cas dans les autres pays que j'ai cités.

Enfin, le dernier outil qui est assez innovant et intéressant, c'est le compte épargne temps. Le compte épargne-temps fait partie des outils qui sont favorisés par l'approche des marchés transitionnels que j'évoquais. Pourquoi ? Le compte épargne-temps permet, sur le principe, d'avoir une plus grande latitude de choix des options qui vont être prises au cours du cycle de vie. Si le compte épargne temps permet de prendre à la fois des congés sabbatiques mais aussi des congés formation, dans ce cas-là, on peut avoir un outil assez général de gestion du temps de travail tout au long de la vie. Dans les faits, le principe du compte épargne-temps existe aux Pays-Bas et en France, mais, dans les faits, il est assez limité, son utilisation est assez limitée. On a des problèmes de transférabilité des comptes épargne-temps entre entreprises, lorsqu'il y a un changement d'emploi. Ce qui en fait un outil, de fait, assez difficile à utiliser.

Globalement, qu'est-ce que l'on peut retenir de tout cela ? Pour l'instant, les politiques de gestion du temps tout au long de la vie sont très en retrait par rapport aux enjeux que l'on a pu voir. Il y a de vrais enjeux importants en matière de gestion du temps tout au long de la vie. Et, par contre, les politiques dont on dispose, pour l'instant, sont en retrait par rapport à cela, et les problèmes principaux qui se posent de ce point de vue, c'est : la question de la transférabilité des droits. Ce sont des questions difficiles, et difficiles à régler, lorsqu'il y a mobilité sur le marché du travail. En théorie, en France, on a un congé individuel de formation qui est transférable, mais, dans les faits, il faudrait voir aussi ce qui se passe réellement du point de vue des pratiques des entreprises.

De la même manière, l'autre problème qui est peu pris en compte par les développements actuels de ce type de politiques, ce sont les inégalités d'accès en fonction de la position sur le marché du travail. C'est-à-dire que, là, encore, développer ce type de droits est intéressant, mais à condition que les personnes qui sont à un moment donné à temps partiel ou dans des emplois temporaires, en intérim, etc., aient aussi accès à ces droits. Parce que, sinon, là encore, on crée de l'irréversibilité sur le marché du travail. Donc, la question de l'accès de l'ensemble des individus quelles que soient leurs positions : temps partiel, temps plein, en contrat temporaire, contrat à durée indéterminée, etc., est aussi une question très importante par rapport à ces problèmes d'irréversibilité et d'inégalités cumulatives sur le marché du travail. Ces questions sont au centre des réflexions. Je l'ai dit à la fois de l'analyse du « *life course* » des trajectoires de vie, et dans le cadre des analyses en termes de marchés transitionnels. Il y a eu des analyses à la fois portant sur les expériences spécifiques de certains pays, qui ont été menées, et, aussi, des analyses plus générales des réformes des politiques de gestion du temps de travail. Mais, actuellement, sur l'agenda actuel des politiques de l'emploi et des politiques sociales, ce n'est pas ce qui est au cœur des réflexions. Compte tenu de la situation macro-économique, ces questions-là restent encore en retrait, mais elles restent un champ de recherches intéressant et stimulant, je pense.

Débat avec la salle

Anne-Françoise Molinié : La discussion est ouverte à la fois pour des questions, pour demander des précisions ou donner un point de vue différent sur ces questions que je pense que peu d'entre nous abordent en ces termes-là, ou de manières différentes.

Gérard Cornet : Avez-vous analysé, par rapport aux difficultés de transition pour les chômeurs en difficulté, les systèmes d'accompagnement pour le retour à l'emploi ? J'ai participé, la semaine dernière, à une réunion d'une association qui s'occupe de cela. Et la discussion portait sur les difficultés particulières que rencontrent des femmes, notamment des femmes de 45 ans et plus, pour le retour à l'emploi.

Christine Erhel : Alors, moi, je n'ai pas travaillé spécifiquement sur ces questions-là. Sur les données que j'ai évoquées, on ne peut pas faire ce type de travail, mais il existe en France des études qui évaluent les effets de différentes politiques d'aide au retour à l'emploi des chômeurs. Ces études en général s'intéressent peu à la dimension de genre. Au niveau quantitatif, on n'a pas forcément tant d'éléments de réponse que cela, malheureusement.

Gérard Cornet : Ce qui ressortait de cette réunion, c'est qu'il y avait des politiques publiques, mais l'insuffisance de l'accompagnement en moyens et en durée, pour ces personnes en grandes difficultés, de redéfinir leur parcours, leur position de demandeur d'emploi, par rapport à leur détermination, à leurs potentiels et à leurs stratégies, et dans la préparation et l'envoi de CV, et autres. Cela nécessitait beaucoup de temps. Je voulais savoir, si effectivement, il y avait beaucoup d'études comparatives par rapport aux moyens mis en œuvre dans les deux pays, et notamment dans les pays nordiques.

Christine Erhel : Spécifiquement sur les femmes, à ma connaissance, non ! Mais en termes de résultats, ce que l'on voit bien dans les statistiques, y compris celles que j'ai présentées, c'est que le groupe des femmes entre 25 à 54 ans, c'est un groupe où l'on voit les limites des politiques d'aide au retour à l'emploi. Parce qu'il y a beaucoup de ces femmes qui, lorsqu'elles sont chômeuses, sortent en inactivité. C'est un échec des politiques dont vous parlez. À partir du moment où elles deviennent inactives, elles sont complètement en dehors de ces systèmes d'aide au retour à l'emploi. De ce point de vue, on a des éléments sur les limites de ce type d'outil. Par contre, je ne connais pas d'études précises qui, du point de vue de cette population féminine, donnent des clés de lecture de la situation dans différents pays.

Marianne : À propos de ces questions, la région Rhône-Alpes a mis en place un dispositif le « CARED » au féminin (Contrat d'aide et de retour à l'emploi durable). Ça renvoie à la question du genre...

Serge Volkoff : Tu t'es inscrite assez volontiers dans la démarche d'approche par les marchés transitionnels. Pour nous, réseau Créapt, beaucoup des participants ici ne sont pas du tout engagés par ce que je vais dire, mais d'un certain point de vue, ça nous irait assez bien la prospective diachronique que cela propose. Cette idée de dire : ce qui importe, c'est ce qui change. Surtout vu sous l'angle que tu as défini au départ, c'est-à-dire un accroissement de l'espace des possibles. On reconnaît la qualité d'une transition à ce qu'elle accroît d'espace des possibles. C'est ce que tu dis ?

Christine Erhel : Oui, oui !

Serge Volkoff : Si ceci est vrai, cela recoupe ce que tu appelles les transitions entre emploi/emploi. Je ne sais pas... qu'est-ce qu'il en est des non-transitions ? Et en lien avec ça, en quoi dans une transition ou une non-transition, la personne, l'individu a un peu la main dessus, la capacité d'initiative ? Là, dans la plupart des résultats que tu proposes, les transitions sont des faits constatés. Telle personne est dans telle ou telle situation... Je ne sais pas, dans quelle mesure, dans ce dispositif d'analyse, on repère en quoi les personnes ont la possibilité de prendre la main sur leur propre destinée, et certaines de ces transitions-là sont le fruit d'une forme de projet que l'on a pu élaborer

et qu'on a pu mettre en œuvre. Je dis cela pour plein de raisons liées aux recherches qu'on peut avoir sur les questions âge/travail et travail/santé, etc. Mais je dis ça un peu aussi dans un tout autre registre. Alors, là, de ma propre expérience qui est d'être un peu actif sur ma propre ville, qui est une commune de la Seine-Saint-Denis, où, dans la période actuelle, les personnes en situations les plus catastrophiques au plan social, sur le plan des conditions de vie, etc., sont souvent des femmes, familles monoparentales, 30-40 ans, avec deux enfants, et qui sont soit à temps partiel ou même à temps plein, mais un salaire très inférieur à ce qu'elles auraient pu espérer. Mais ce qui est très frappant, quand on essaie de voir comment on peut réfléchir à ces questions-là, sur ce qu'elles peuvent faire, etc., c'est qu'elles n'ont vraiment pas la main. Qu'elles sont dans une situation de non-transition forcée, et, entre autres, pour des raisons d'indisponibilité de temps. C'est-à-dire qu'elles ont une vie où elles n'ont le temps de rien. Le « *Time Squeeze* », je pense que tu l'évoquais dans ce sens-là, et, y compris, elles n'ont vraiment pas le temps de reprendre la main sur ce qu'elles pourraient faire d'autre, sur ce qu'elles pourraient être autre, devenir autre que ce qu'elles sont ! Elles sont archi-coincées. Même si elles sont à temps partiel, mais c'est un temps partiel complètement haché, morcelé et où tout ce qui reste comme temps est bouffé par la gestion, très compliquée, de la vie de famille. Et donc, le temps passe, les mois, les années passent, et il n'y a prise sur aucune transition possible. C'est la question que je me pose. Est-ce que les analyses en termes de marchés transitionnels peuvent permettre d'aller jusqu'à poser la question ? À qui appartient, et dans quelles conditions ? Et grâce à quoi, il peut y avoir une maîtrise des transitions possible pour les personnes ?

Christine Erhel : La partie normative des marchés transitionnels, c'est l'idée d'arriver à donner aux individus un pouvoir par rapport à leurs situations sur le marché du travail. Comment peut-on faire cela ? Toute la question est celle des outils. La question par rapport à ce que tu évoques, là, ça me fait penser à une situation analogue. En Angleterre, il y a un record des familles monoparentales et des femmes qui élèvent seules leurs enfants. Dans ce pays, ils ont amorcé une réflexion là-dessus notamment à partir des thématiques de pauvreté des enfants. Il y a les études de Esping-Andersen qui ont été menées. C'est la Commission européenne qui a lancé ces travaux. Ce qu'ils appellent « la pauvreté des enfants », ce n'est pas forcément la pauvreté monétaire, c'est aussi la restriction de l'espace des possibles, y compris, pour les enfants et ces femmes-là. Parce qu'ils vivent avec un niveau de pauvreté très important et qu'ils n'ont pas accès au même système d'éducation que les autres, etc. On peut cumuler les indicateurs. Et, donc, dans cette perspective-là, ils ont commencé, en Angleterre, à mettre en place une politique spécifique ciblée sur ces femmes qui élèvent seules leurs enfants. La première étape a été une réflexion sur les modes de garde et sur le fait de libérer du temps pour ces femmes pour qu'elles puissent soit prendre un emploi avec un temps partiel plus long, soit accéder à un emploi à temps plein, ou même faire une formation, etc. Mais, dans ces politiques, c'était la garde qui est une étape très importante pour ce public-là.

Mais, effectivement, dans les approches de type « marchés transitionnels », il y a une réflexion plus générale sur les outils, y compris juridique. Ça rejoint Alain Supiot : « Les droits de tirage sociaux », etc., C'est-à-dire les outils juridiques que l'on peut donner aux gens pour qu'ils aient la possibilité face à des situations de difficultés rencontrées, à un moment donné, de choisir une transition. C'est-à-dire l'idée du compte épargne temps, et « Les droits de tirage sociaux », c'est quand même cela. C'est justement qu'on se donne une capacité d'action et d'initiative par rapport à ses propres choix, à un moment donné de sa vie, lorsqu'on rencontre une difficulté. Oui, il y a une réflexion là-dessus. Mais, concrètement, pour le cas des femmes, ce que montrent les expériences de l'ensemble des pays européens, c'est que le déterminant fondamental de l'univers des choix pour les femmes qui ont des enfants, et en particulier dans la catégorie des familles monoparentales, ce sont les modes de garde. Si on prend les Pays-Bas, c'est pareil. Aux Pays-Bas, il n'existe pas vraiment de temps partiel volontaire, soi-disant on peut passer du temps plein à temps partiel, puis revenir à temps plein. Mais, dans les faits, les études que l'on a, plus précises, sur les Pays-Bas montrent bien que c'est vraiment des choix sous contrainte. Parce que tout le système est organisé avec

des horaires qui ne permettent pas de travailler à temps plein. Typiquement, l'univers de choix et des possibles est complètement restreint par les politiques publiques elles-mêmes.

Gérard Cornet : La question de Serge m'interpelle. Je voulais savoir sur ce problème des transitions : est-ce qu'on a analysé les transitions par rapport aux politiques « emplois-jeunes » ? À un moment donné, on a fait des emplois dans les collectivités territoriales, on a fait des emplois qui portent. Mais comment les collectivités locales, qui ont multiplié les CDD, se sont-elles préoccupées de la transition, comment ont été organisés les transitions vers l'emploi ? Je pense par rapport aux politiques faites et expérimentées en Irlande, et qui ont fait l'objet d'un rapport par la fondation de Dublin sur des entreprises comme Waterford Crystal, qui ne garantissaient pas l'emploi mais qui s'assuraient de l'employabilité en demandant aux salariés de faire, tous les trois ans, un bilan de leur potentiel et de leur carrière et, avec l'accès à des formations diplômantes, on leur augmente leur employabilité, ce qui facilite le reclassement en cas de restructuration de l'entreprise. Cette politique de facilitation des transitions à mon avis n'a pas été institutionnalisée et pose problème pour toutes les catégories, et pas seulement pour les femmes.

Christine Erhel : Oui, je suis d'accord. Sur les « emplois-jeunes », on n'a peu d'éléments d'analyse quantitative sur les trajectoires des personnes qui ont été en « Emploi-Jeune », puisque la politique a été arrêtée net. Du coup, il n'y a pas eu vraiment d'études d'évaluation sur le devenir de ces personnes qui sont passées par ce dispositif-là. Mais après, effectivement, davantage d'études de suivi et plus qualitatives ont été menées : il y avait une très forte hétérogénéité selon les collectivités locales, selon l'employeur sur les efforts qui ont été faits pour accompagner les jeunes à un emploi stable et durable. Il y a des villes dans lesquelles un vrai accompagnement a été mis en place et d'autres dans lesquelles il n'y avait rien du tout.

Gérard Cornet : J'avais lu dans les textes de loi qu'il y avait un devoir pour l'employeur de garantir l'employabilité de ces personnels. Ça n'est pas mis en place ?

Christine Erhel : Non, ce n'est pas mis en place, c'est quelque chose qui est simplement dans les textes.

Gérard Cornet : Sur les emplois-jeunes, et les CDD, vous avez fait des études là-dessus ?

Christine Erhel : Sur la situation particulière des jeunes en insertion professionnelle ?

Gérard Cornet : Oui.

Christine Erhel : Non, pas spécifiquement sur la question des jeunes, la perspective qu'on a eue était plus globale... Il y a pas mal de travaux qui portent spécifiquement sur les jeunes, notamment pour le cas de la France. Il y a des travaux sur les trajectoires et l'insertion professionnelle des jeunes. Mais je pense que, globalement, ils ont tendance à montrer que l'accompagnement des trajectoires est insuffisamment développé, y compris au sein des politiques publiques.

Ouacel Hamid : Je voulais juste interpeller le cadre théorique de l'approche néoclassique, par rapport notamment à la présence d'une conjoncture économique favorable ou défavorable. Avant, chaque approche avait son argument pour expliquer telle ou telle théorie. Cette même école définit peut-être un chômeur comme étant un travailleur, un travailleur même spécialisé dans la vente, il va égaliser son revenu futur par rapport à la formation qu'il va mettre en œuvre durant le cycle de vie, mais par rapport à une conjoncture négative, compte tenu de la situation que l'on connaît aujourd'hui, cette perspective est amoindrie, voire menaçante. Qu'en est-il du cadre théorique ? Sauf si, le cadre institutionnel se voit ajuster ses politiques en fonction d'abord du désastre quand il n'y a pas de vision pour dire : voilà le marché va se présenter de telle ou telle manière... Fallait-il attendre qu'il y ait une crise réussie d'un modèle pour asseoir les politiques publiques en fonction des transitions ?

Christine Erhel : L'effet de la conjoncture sur ce que j'ai présenté, cela doit être assez important. On verra pour le coup quand on aura des données de 2007 et de 2008. Mais je pense que c'est très important sur les transitions. Sur le marché du travail, il va y avoir des effets très marqués de la con-

joncture, et très différenciés par pays. Ce n'est pas forcément les mêmes différenciations puisque la crise ne touche pas nécessairement de la même manière et de la même intensité, en particulier les pays que j'ai évoqués ici...

Sur le cadre d'analyse théorique, dans la perspective des néoclassiques quand on est sur des modèles de choix intertemporels, ce qui se passe aujourd'hui, la conjoncture a assez peu d'influence. Si on prend le modèle d'offres de travail intemporel, la conjoncture présente, c'est un point parmi toute une projection de revenus anticipés sur l'ensemble de la vie de ce qui reste sur le marché du travail. De ce fait, l'effet de la conjoncture est lissé dans ces modèles, sauf si cela dépend de la manière dont les individus se projettent dans l'avenir. C'est-à-dire, s'ils pensent que cette crise est temporaire, cela influence peu leur choix. Par contre, s'ils pensent que cette crise est durable ou, en gros, que c'est la crise du modèle capitaliste, que c'est quelque chose qui va durer pendant des années, pendant toute la suite de leur vie active, là, ça va changer réellement leur choix et la répartition qu'ils vont faire entre le temps de travail et le temps domestique. Donc, dans ce cadre-là, on peut penser les choses comme cela.

Pour les néoclassiques, l'effet de la crise sur les comportements va dépendre des anticipations des gens sur la durabilité de ce que l'on est en train d'observer. Par contre, on sait qu'il y a des effets à très courts termes sur les transitions. Par exemple, pour les jeunes, pour les étudiants, on sait très bien que, sur la transition d'inactivité vers l'emploi ou même vers le chômage, les jeunes font des choix en fonction de la situation conjoncturelle. Et, pour le coup, on va voir dans les années qui viennent le phénomène de prolongation de la durée des études ou des jeunes qui vont rester en inactivité, parce que, justement, ils anticipent sur la situation du marché du travail, et de leur insertion professionnelle, que ça va être très difficile. La conjoncture joue fortement sur les comportements. Après, sur les choix des politiques économiques... Est-ce qu'on pouvait effectivement avoir à l'avance une idée de l'échec du modèle qui existe depuis de nombreuses années ? C'est une question que l'on ne s'est pas posée, la question du marché du travail. La question fondamentale, au cours de ces dernières années pour les gens qui font des comparaisons européennes, etc., a toujours été celle de savoir : comment peut-on atteindre une situation du type de celle que connaissent les pays du Nord ? Voire, pour certains, l'Angleterre ? Enfin, tout dépend de l'idéologie dans laquelle se situent les gens. Mais en tout cas une situation caractérisée par un quasi plein emploi, etc. Mais, ensuite, les fragilités des situations nationales, par exemple le Royaume-Uni, typiquement, personne n'en parlait dans ces travaux-là... Ou même l'Espagne... il y a pas mal d'économistes néoclassiques qui ont, pendant des années, dit que l'Espagne est un exemple extraordinaire de dérégulation du marché du travail qui permet d'obtenir une baisse du taux de chômage. Sauf, que, là, le marché du travail est toujours dérégulé et le chômage est remonté à 20 %. Du coup, ils ne pourront plus utiliser cet argument, car la récession pour le coup aura eu des effets...

Ouacel Hamid : Si, dans un contexte de conjoncture favorable, la courbe va être un peu favorable par rapport à la durée du consommateur, mais à long terme on sera tous morts, mais c'est le court terme qui est menaçant, c'est celui-là qui par les marqueurs...

Christine Erhel : Sur le court terme, il joue effectivement sur le comportement de certains groupes. Fondamentalement, ça joue sur le comportement des jeunes qui ont encore le choix. Les jeunes étudiants ont encore un certain pouvoir sur leurs transitions. C'est-à-dire que, pendant encore un certain temps, les étudiants ont la possibilité de prolonger leurs études. Donc, là, typiquement, les jeunes qui sont plutôt qualifiés, et qui sont en train de faire des études, vont utiliser leur pouvoir pour ne pas rentrer sur le marché du travail tout de suite. Mais, après, pour certains groupes sociaux, ils ont moins de choix parce qu'ils ont moins de pouvoir sur leur situation par rapport au marché du travail.

Chapitre 7

LES FINS DE CARRIÈRE CHEZ LES ENSEIGNANT(E)S : LA PRISE EN COMPTE DU GENRE A-T-ELLE UN SENS ?

Dominique Cau-Bareille, maître de conférences en ergonomie,
Institut d'études du travail–Lyon 2, et Créapt

Bonjour à toutes et à tous.

Je voudrais dire en préambule que je ne suis pas spécialiste des questions de genre. La recherche dont je vais vous parler n'a pas eu comme point de départ une problématique de genre, mais de vieillissement au travail. C'est important que je le précise parce que cela signifie que j'ai revisité une intervention que j'ai réalisée sur les fins de carrière chez les enseignants du point de vue du genre dans la perspective de cette présentation mais, qu'au départ, cela n'a pas été mon point d'entrée dans cette recherche. Par contre, la dimension du genre s'est imposée à moi au travers de l'analyse des données que j'ai recueillies.

Mon analyse s'inscrit dans la lignée des travaux de Karen Messing qui a été précurseur sur la prise en compte du genre dans l'analyse de l'activité des enseignants (1997) et qui est une référence sur la problématique genre/travail.

Plan de la présentation

En premier lieu, nous analyserons les caractéristiques de la population enseignante du point de vue du genre. En second lieu, nous évoquerons les formes de pénibilités attachées à cette profession. Puis, nous nous focaliserons sur les enseignantes de maternelle qui nous semblent constituer une population particulièrement intéressante pour aborder la dimension du genre au travail.

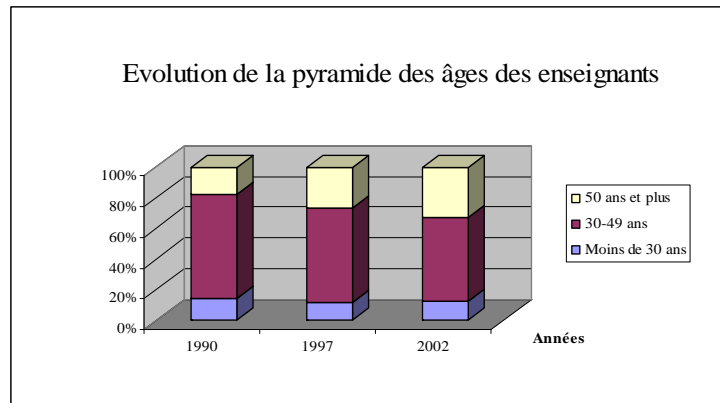
J'aurais pu choisir d'autres métiers de l'enseignement que celui-là, mais je ne souhaite pas globaliser la question de l'enseignement. Sous ce terme générique, se cachent des métiers différents ayant leurs propres exigences, leur propre organisation du travail ; et je pense que c'est important de tenir les identités de métiers.

À partir de là, nous nous poserons la question suivante : y a-t-il une problématique de santé particulière chez les enseignantes de maternelle qui justifie que l'on tienne compte du genre dans la réflexion sur les fins de carrière ?

Une discrimination sur le genre dans la population enseignante ?

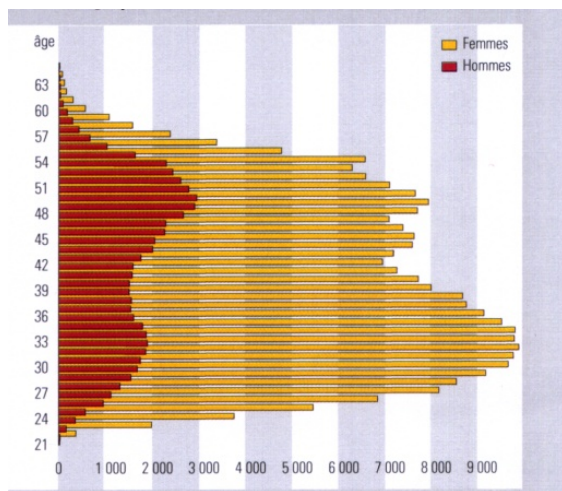
Avant d'entrer dans le cœur de ma problématique, je voudrais faire un détour par une analyse rapide de la population enseignante. Vous verrez très rapidement que ce milieu professionnel fait l'objet d'une discrimination sur le genre extrêmement importante.

Si l'on considère l'ensemble de la population enseignante, on peut faire deux constats : c'est une population plutôt vieillissante et très féminisée. En effet, les données de l'Insee tirées de l'enquête *Emploi* permettent d'observer que la proportion des quinquas est de plus en plus importante à mesure que l'on se rapproche de la période actuelle, alors qu'on peut observer une certaine stabilité au niveau de la proportion des jeunes qui entrent dans le métier.

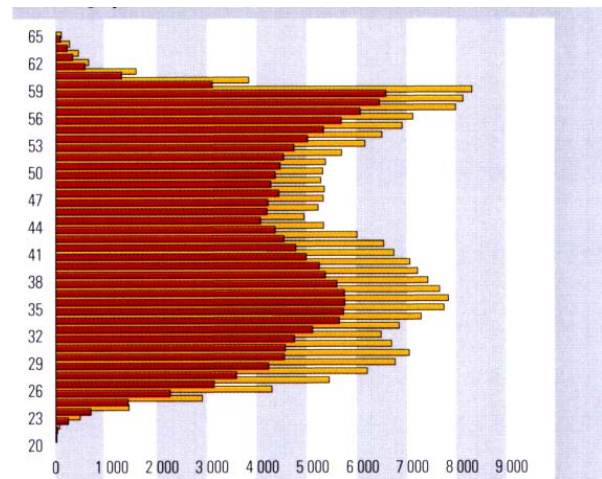


Source : Insee, enquête *Emploi* ; traitement Dares).

Si l'on analyse la population par métier de l'enseignement, comment se joue la distribution en fonction du sexe des enseignants ? Sur le graphique, les femmes sont représentées en jaune ; les hommes en orange. À gauche, la population des professeurs des écoles ; à droite, la population des enseignants du second degré.



Répartition par âge et sexe des enseignants
du premier degré public – janvier 2008



Répartition par âge et sexe des enseignants
du second degré public – janvier 2008

Source : MEN-DEPP – cité par Abriac et coll., 2008.

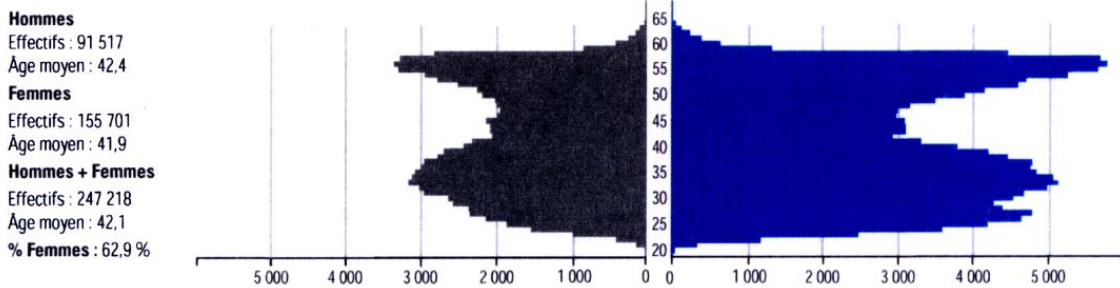
Dans le premier degré, on note une nette surreprésentation des femmes. Du point de vue de l'âge, on peut identifier deux pics : un autour de 30 ans et un autre au niveau des fins de carrière. Ce sont ces seniors qui nous intéresseront dans notre étude. On peut noter que les cohortes d'anciens susceptibles de partir prochainement sont importantes, posant le problème de la transmission des connaissances entre pairs au sein des écoles.

Si l'on regarde maintenant ce qui se passe dans les collèges, la distribution n'est pas la même du point de vue du genre : le déséquilibre hommes/femmes est bien moins important. On a toujours une surreprésentation des femmes, mais moins marquée : 57 % de femmes. Par contre, on retrouve les deux mêmes pics du point de vue de la répartition des âges.

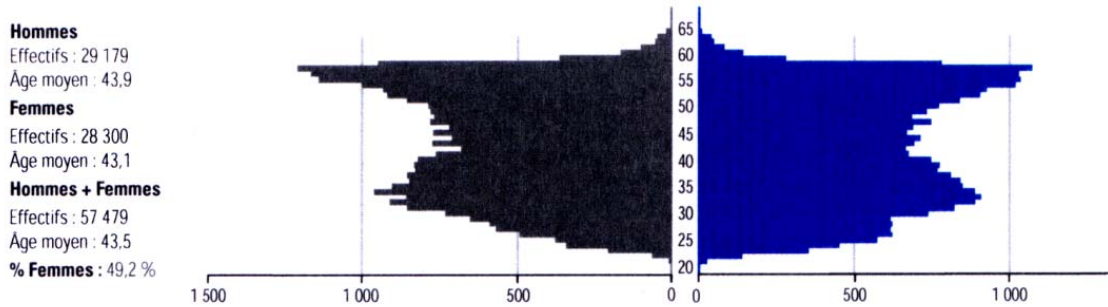
Cependant, en collèges et lycées, il faut faire une distinction : les enseignants n'ont pas tous le même statut. Il y a des certifiés et des agrégés : les premiers ont le Capes (niveau maîtrise), les se-

conds ont un niveau de diplôme supérieur, l'agrégation (niveau master). Cela a une incidence sur le nombre d'heures à assumer en présentiel auprès des élèves (dix-huit heures/quinze heures) et sur la grille de rémunération (plus favorable aux agrégés).

[2] Les professeurs certifiés au 31 janvier 2006 (France métropolitaine + DOM, Public)



[3] Les professeurs agrégés au 31 janvier 2006 (France métropolitaine + DOM, Public)

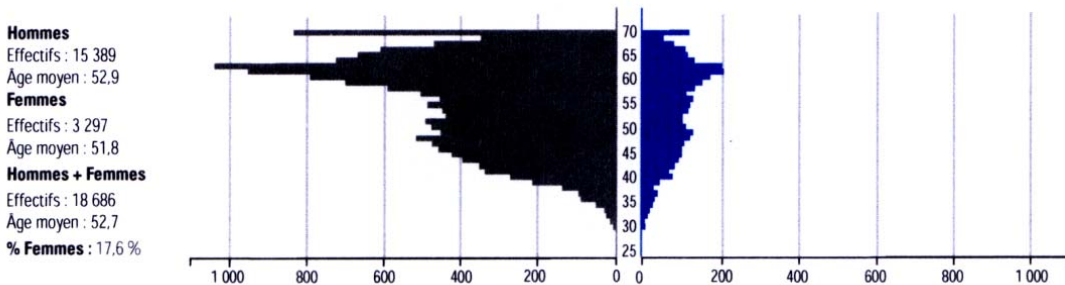


Source : Repères et références statistiques du ministère de l'Éducation nationale – données 2006.

Si on tient compte de ce paramètre, on s'aperçoit que les hommes agrégés représentent 24,5 % des enseignants du collège, contre 15,5 % des femmes, alors que, rappelons-nous, les femmes sont majoritaires dans ce niveau scolaire.

La discrimination est encore plus marquée à l'Université, en particulier au niveau de l'accession aux grades les plus élevés, c'est-à-dire aux postes de professeurs d'université.

[4] Les professeurs des universités au 31 janvier 2006 (France métropolitaine + DOM, Public)



Source : Repères et références statistiques du ministère de l'Éducation nationale – données 2006.

Comme on peut le constater sur ce graphique, les femmes sont extrêmement peu nombreuses sur les postes de professeurs des universités, occupant préférentiellement ceux de maîtres de conférence.

Ce que je voulais vous montrer à travers la présentation de ces données de population, c'est que les femmes sont largement représentées en primaire et en maternelle où l'activité maternante est importante, et souvent associée aux qualités intrinsèques des femmes. Par contre, les hommes s'auto-cooptent dans les postes prestigieux. Cela méritait d'être posé dans un séminaire consacré à la dimension du genre au travail.

Le contexte de la recherche sur les fins de carrière des enseignants

Ce que je vous propose, c'est de partager avec vous une réflexion que j'ai entamée sur les fins de carrière des enseignants en essayant de comprendre s'il y a des spécificités selon que l'on est femme ou homme. Y a-t-il une problématique de santé spécifique aux femmes enseignantes, largement représentées dans ces métiers, en particulier dans le premier degré ? Est-ce qu'il y a des manières de vivre son travail différentes selon que l'on est un homme ou une femme ? Y a-t-il des manières d'articuler la vie au travail et les autres sphères de vie différentes, susceptibles d'impacter les fins de carrière et générer des usures prématurées selon que l'on est un homme ou une femme ?

Pourquoi m'intéresser à la population enseignante ? Cela fait quelques années que j'avais envie de travailler auprès d'enseignants ; je suis moi-même enseignante. Par ailleurs, il n'y a pas énormément de travaux en ergonomie dans ce champ. Il me semblait également que se posait une problématique de fin de carrière dans ces métiers dans un contexte de crise de l'Éducation nationale : des collègues semblaient épuisés, certain(e)s exprimaient même l'envie de quitter le métier. Pourquoi ? Travailler sur les fins de carrière m'a paru intéressant pour aborder les spécificités du travail enseignant et l'évolution des conditions de travail dans ces métiers.

Mes préoccupations ont rencontré des interrogations du Conseil d'orientation des retraites (Cor) et des organisations syndicales sur les départs précoces à la retraite des enseignants. Les membres du COR s'interrogeaient plus largement sur les départs à la retraite anticipés de seniors dans la Fonction publique ; parmi lesquels les enseignants constituent une proportion importante. Or les métiers de l'enseignement ne sont pas d'emblée repérés comme des métiers extrêmement pénibles. Pourquoi les enseignants souhaitaient-ils donc partir précocement à la retraite ? Par ailleurs, le syndicat majoritaire de l'enseignement, la FSU, avait identifié le problème au travers d'une enquête sur les fins de carrière lancée par le Snes sur les fins de carrière (Parienty, 2004) faisant état de nombreux souhaits de quitter le métier au plus vite.

Une analyse de la littérature m'a permis de découvrir un article extrêmement intéressant sur les fins de carrière des enseignants en Belgique écrit par Hansez et coll. (2006). Il pointait le désir de départs à la retraite précoces d'enseignants belges. Il y soulignait l'enjeu qu'il y a à travailler sur les conditions de travail des enseignants afin de permettre aux anciens de rester dans l'emploi. Il termine d'ailleurs son article en écrivant : « Éviter les retraites prématurées et maintenir les travailleurs âgés dans le circuit du travail constitue un défi pour les pays européens dans l'avenir, pas simplement chez les enseignants, mais aussi chez les enseignants ». Une convergence de préoccupations qui légitime donc des recherches sur le sujet.

Des départs précoces qui interviennent dans un contexte particulier

La période actuelle se caractérise par deux changements importants pouvant impacter le rapport aux fins de carrière : les réformes sur les retraites et des réformes qui touchent les métiers de l'enseignement.

L'enseignement, comme beaucoup de milieux professionnels, est concerné par les réformes sur les retraites. Au nom du financement des retraites et de l'allongement de l'espérance de vie, la loi Fillon du 21 août 2003 impose aux salariés de travailler plus longtemps pour pouvoir toucher une re-

traite complète. Jusqu'en 2003, les fonctionnaires pouvaient partir à la retraite avec 37,5 ans d'ancienneté dans le métier, mais ce nombre d'années est passé à 40 ans en 2008, et passera à 41 ans en 2012. Pour dissuader les salariés de partir plus tôt, un système de décote a été mis en place, proportionnel au temps d'anticipation du départ. Mais des nuances sont à apporter selon que les enseignants travaillent en primaire ou dans le secondaire.

En primaire, le statut des enseignants a évolué depuis 1990. Si l'on veut faire court, jusqu'à cette date, en écoles primaires et maternelles, les enseignants étaient appelés « instituteurs » et avaient la possibilité de prendre leur retraite à 55 ans ; 57 ans étant l'âge légal de départ à la retraite. Depuis les années 1990, les syndicats sont parvenus à négocier une revalorisation de leur statut leur permettant de s'aligner sur les enseignants de collège (ils deviennent alors « professeurs des écoles »), celle-ci s'accompagnant d'une revalorisation de leur grille de salaire et d'une élévation du niveau de formation exigé pour rentrer dans le métier (un master est nécessaire pour postuler au concours de rentrée). En contrepartie, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est repoussé à 60 ans. Si la majorité des enseignants sont devenus professeurs des écoles, il y a des maître(sse)s qui n'ont pas voulu devenir professeurs des écoles parce que, dès leur entrée dans le métier, ils ont construit une perspective de carrière avec cette idée de partir à 55 ans. D'autres ont fait le choix d'anticiper leur départ à la retraite, quitte à être pénalisés sur le calcul de leur retraite car ne se sentant pas en mesure de tenir jusqu'à la retraite. Nous verrons que l'aspect financier n'est pas le seul argument intervenant dans les décisions de poursuivre ou non son travail jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Dans le secondaire, les enseignants pouvaient bénéficier, il y a quelques années encore, d'une cessation progressive d'activité (CPA) intéressante pour leur permettre de tenir jusqu'à la retraite dès l'âge de 57 ans : ils touchaient 80 % du salaire pour 50 % du temps de travail (CPA ancien régime). Ce dispositif était utilisé aussi bien par des hommes que par des femmes. Les réformes sur la retraite ont modifié récemment ce dispositif, le rendant moins avantageux et donc moins attractif : les enseignants touchent 90 % de leur salaire en travaillant à 80 % (CPA nouveau régime). À l'annonce de cette modification, de nombreux enseignants ont fait le choix de passer en urgence en CPA pour bénéficier de l'ancienne mesure, alors même qu'ils ne l'auraient pas choisie si les choses étaient restées en l'état.

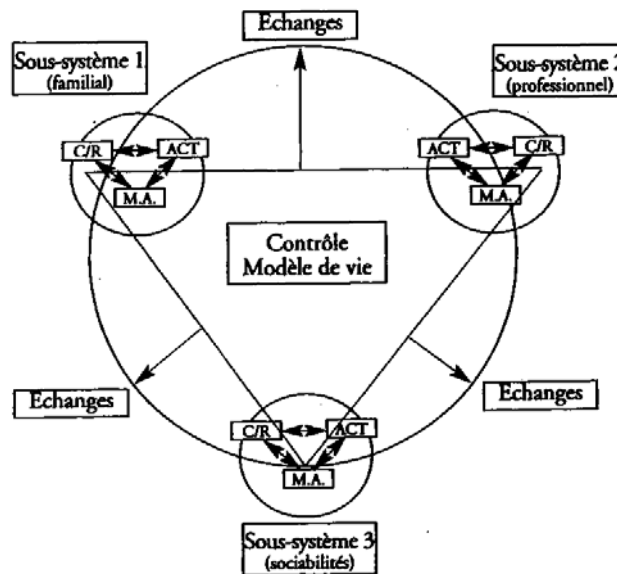
Objectif de la recherche

L'objectif de la recherche était, selon les métiers de l'enseignement, de repérer comment se déroulaient les fins de carrières en activité. Dans quelle mesure les décisions de départ à la retraite sont liées ou non aux conditions de travail ? Si oui, quelles conditions de travail joueraient le plus dans la balance pour partir ? La santé est-elle un argument qui entre dans les choix de fins de carrière ? Y a-t-il d'autres facteurs qui participent à ces départs ? Comment s'élaborent ces choix ? Quels sont les arguments qui vont dans le sens de rester en activité, les arguments qui font qu'on a envie de partir... parce que la décision est extrêmement difficile à prendre ?

Deux conditions méthodologiques pour travailler sur les fins de carrière

Réfléchir sur les fins de carrière nécessite de se focaliser sur les identités de métier. L'activité d'un enseignant de maternelle, de primaire, de collège et de lycée n'est pas comparable. Les exigences du travail ne sont pas les mêmes, les contraintes ne sont pas les mêmes, les enjeux ne sont pas nécessairement les mêmes selon le niveau de scolarité des élèves. On ne peut pas tenir une réflexion sur les fins de carrière dans les métiers sans prendre en compte la spécificité du métier. Je soutiens l'idée d'un genre professionnel, même si aujourd'hui je suis là pour parler du genre sexué. J'ai donc volontairement ciblé ma présentation sur un niveau scolaire. Compte tenu de mon objectif qui est d'évoquer la dimension du genre, j'ai choisi de centrer ma présentation sur les enseignantes de maternelle dont l'activité est mal connue, les formes de pénibilité souvent sous-estimées. C'est aussi un niveau scolaire extrêmement féminisé.

Réfléchir sur les fins de carrière suppose également de ne pas se cantonner à l'analyse de ce qui se joue au travail, mais également dans les autres sphères de vie.



Schématisme du modèle du système des activités (Curie, 2002).

Mon travail s'inscrit dans la perspective du modèle du système des activités proposé par l'équipe de recherche de Jacques Curie (2004) à double titre. D'une part, nous verrons que l'activité enseignante ne se joue pas que sur le lieu de travail, mais beaucoup également hors travail. Donc si nous voulons analyser l'impact du vieillissement sur l'activité enseignante, il faut considérer toutes les dimensions de la vie des salariés. D'autre part, ce modèle part du principe que des évolutions dans une sphère de vie peuvent modifier les équilibres qui se jouent dans les autres sphères de vie. À ce titre, il nous a paru intéressant pour comprendre et analyser les régulations que mettent en place les enseignants pour tenir les exigences du travail : « *Jusqu'ou suis-je prêt(e) à aller dans la modification de mon mode de vie pour tenir les exigences du travail ?* » Cette question est particulièrement intéressante lorsque l'on y superpose la problématique du genre. Est-ce que les régulations sont les mêmes et se jouent de la même façon selon que l'on est un homme ou une femme ? Nous verrons que cela pose le problème des rôles sociaux différents portés par les hommes et les femmes. Voit-on apparaître des effets d'usure prématurés chez les femmes enseignantes du fait du travail d'articulation entre le travail professionnel et le travail lié à la prise en charge familiale, encore largement porté par les femmes, comme le montrent de nombreuses études sociologiques (Cacouault-Bitaud, 2003 ; Ponthieux et coll., 2006) ?

Méthodologie

J'ai travaillé par entretiens semi-directifs longs, d'une durée d'une heure et demie au minimum. Ceux-ci avaient lieu soit dans les établissements scolaires, soit au domicile des personnes interrogées, selon ce qu'elles souhaitaient. Avec l'accord des intéressés, j'ai enregistré les entretiens. Je les ai retranscrits de manière à ce que, dans une étape ultérieure, je puisse faire une analyse lexicale plus fine.

J'ai réalisé, pour l'instant, quarante-cinq monographies ; dont huit avec des enseignantes de maternelle dont je vous parlerai aujourd'hui. Je n'ai interrogé que des femmes en maternelle ; à la fois car

elles sont très largement majoritaires (8 % d'hommes) et du fait que nous n'avons pas réussi à rencontrer d'enseignants hommes quinquagénaires dans ce niveau scolaire.

Compte tenu du nombre limité d'entretiens effectués, j'ai cherché à tester la pertinence et la validité écologique de mon analyse auprès d'un public plus large. Grâce à mes collègues du syndicat FSU ici présents, j'ai pu présenter mon travail à des enseignants de maternelle appartenant au SNIUPP et le mettre en débat. Mon souci était de savoir si ces militants qui n'avaient pas participé à l'étude se reconnaissaient dans le travail que j'avais produit.

Quelles sont les représentations autour du métier de l'enseignement ?

Les enseignantes se plaignent toutes d'un manque de reconnaissance du public en général, des salaires d'autres métiers, de leur hiérarchie, voire de leur conjoint, des formes de pénibilité de leur métier. Ce qui est à l'origine d'une grande souffrance. Elles souffrent de représentations de leur métier qu'elles jugent erronées. « Mon conjoint a l'impression que je fais un métier qui n'est pas du tout difficile. Que je fais un métier dont les formes de pénibilité n'ont rien à voir avec les siennes », explique l'une d'elles. Ce regard sur leur activité est source de blessures et crée un blocage dans l'expression de leurs difficultés.

C'est l'idée aussi que c'est un métier « privilégié », du fait qu'ils bénéficient des vacances scolaires, donc d'un temps de « non travail » important. Alors que les enseignantes nous disent : « Nous, il nous faut parfois deux à trois semaines pour arriver à souffler, à lâcher par rapport aux exigences du métier. Nos vacances, on en profite vraiment pendant trois semaines l'été parce qu'avant, on a toute cette charge qui est forte et qui va jouer sur notre disponibilité. »

C'est aussi un métier considéré souvent à tort comme peu accaparant vu que les enseignantes de ces niveaux scolaires terminent les cours avec les élèves à 16 h 30 ou 17 h 00. Ces horaires de travail seraient donc compatibles avec la vie de famille. « On sort tôt le soir, les femmes peuvent aller chercher les enfants, il y a les vacances. Finalement, de quoi elles se plaignent ? », ironisait une enseignante en relatant les propos de son mari.

Ces représentations du métier vont se retrouver en opposition avec le vécu du travail, le quotidien du travail des personnes interrogées. Cela signifie que ces représentations du travail traduisent une méconnaissance du métier et de ses formes de pénibilité et ne rendent pas compte de l'ensemble des dimensions de l'activité de travail.

Le travail en maternelle

Comment définir très rapidement les spécificités du travail en maternelle ? Quels sont les enjeux de la maternelle ? En m'appuyant sur les entretiens que j'ai réalisés, je vais essayer d'en dresser rapidement les contours pour mieux comprendre ensuite les difficultés des fins de carrière.

Une des spécificités du primaire, et plus spécifiquement de la maternelle, est le fait que les enseignants sont 24 heures par semaine en classe avec le même groupe d'élèves. C'est une grande différence avec les collèges et les lycées. De ce fait, il y a un huis clos qui se joue avec les élèves et les parents sur toute une année, qui n'est pas toujours simple à gérer. Les maîtresses de maternelle sont les seules interlocutrices des parents ; des parents qui peuvent être inquiets du fait de la toute nouvelle scolarisation de leur enfant. C'est une situation qu'il faut gérer en plus du rapport d'apprentissage avec les élèves. Ce huis clos peut être quelque chose de porteur, de très intéressant d'un point de vue pédagogique et dans la relation avec les élèves, de passionnant parce que l'on construit quelque chose au long court. Mais quand cela se passe mal, le huis clos peut devenir terrible. C'est-à-dire qu'il peut y avoir des élèves perturbateurs qui ont des comportements qui peuvent faire éclater la dynamique de la classe et qu'il va falloir gérer tout au long de l'année ; des parents intrusifs qu'elles vont avoir du mal à mettre à distance – malgré leur expérience – et il peut y avoir des conflits graves. Ce sont des choses compliquées à gérer d'autant qu'elles se sentent seules face

aux difficultés. Ce problème est accentué en maternelle par le fait que les parents entrent dans la classe quatre fois par jour pour amener et venir reprendre leurs enfants dans la classe ; avec les risques d'intrusion que cela peut susciter, m'ont expliqué les enseignantes.

C'est également un métier qui a des exigences multiples, imposant un travail en multitâches du fait du fonctionnement en ateliers. Cela génère un coût physique, mental, psychique important.

Les enseignantes expliquent que l'enjeu de l'enseignement en maternelle, c'est de donner l'envie d'apprendre, l'appétit d'apprendre aux enfants ; non seulement pour l'année en cours, mais aussi pour l'avenir. Il s'agit de leur donner l'envie de découvrir, de grandir d'autant qu'elles prennent en charge des enfants très jeunes (2 ans et demi, voire 3 ans). Donc, comment créer l'envie de grandir, l'envie d'apprendre ? C'est à travers des jeux, à travers un certain nombre d'activités que les enfants vont apprendre à s'insérer dans un rythme, dans une dynamique d'enseignement. « Il y a des moments où l'on peut jouer et des moments où on se pose, on travaille, on dessine, on travaille le graphisme, etc. Et on apprend à devenir autonome et à se concentrer sur des tâches, des exercices. » Tout ce qui se joue là en termes d'acquisitions va être le support des apprentissages futurs. Il s'agit d'apprendre la vie sociale, les règles de vivre ensemble : il y a des enfants qui arrivent au départ en disant : « c'est mon jeu ! ». Donc, il faut leur apprendre à partager, à écouter des consignes, à les entendre, et à les mettre en pratique.

L'apprentissage en maternelle passe par un investissement total de l'enseignante, physique et mental, psychique fort dans l'objectif de susciter l'engagement des enfants. « C'est un métier qui nécessite un investissement de toute la personne, ça suppose un jaillissement », explique une enseignante interrogée. Cette idée de jaillissement est intéressante : peut-on jaillir de la même façon tout au long de la vie ? Où va-t-on puiser pour pouvoir créer cette dynamique du jaillissement ? L'enseignante poursuit : « La pédagogie, c'est un art, c'est une technique ! C'est un jaillissement ! C'est le jaillissement du maître pour faire jaillir l'enfant. Le maître, c'est celui qui fait jaillir. Il apporte la vie, il apporte la germination ; en classe, on est porteur d'un jaillissement. On est obligé de jaillir soi pour faire jaillir les enfants. Il faut leur donner cette envie d'apprendre. Mais c'est un jaillissement qui puise dans notre énergie vitale ». C'est-à-dire que, lorsqu'elles sortent d'une journée de travail, elles se sentent atteintes physiquement, mentalement, psychiquement. Il y en a qui disent : « Jusqu'à notre moelle, on est vidée jusqu'à la moelle. » Ceci va tout à fait dans le sens de ce qu'évoquait hier Livia Scheller dans un tout autre domaine : « ... ça m'use mes énergies ! ». Et ces termes « d'énergie vitale » sont revenus systématiquement dans les entretiens.

Et j'ai bien aimé une métaphore d'une enseignante de maternelle qui disait : « Moi, mon métier, c'est acteur jardinier ! Pourquoi acteur jardinier ? Parce qu'elle se met en scène tout le temps avec les enfants pour leur donner l'envie de participer, d'avancer. Je suis jardinière, parce que les enfants, c'est comme des petits poireaux : j'ai des petites boutures en début d'année et il faut que je les nourrisse, que je leur apporte de la substance pour les faire grandir, pour les faire évoluer. »

Mais enseigner, c'est aussi faire l'exercice de la solitude. En France, les maître(sse)s de maternelle peuvent disposer d'une ATSEM (agent territorial spécialisé des écoles maternelles) à temps partiel pour tout ce qui est hygiène des enfants, mais normalement celle-ci n'intervient pas sur la dimension pédagogique. Donc, la responsabilité de la classe et la progression de chacun repose uniquement sur leurs épaules. Certaines enseignantes que nous avons rencontrées ont souligné le fait que, dans leur école, les collègues ouvrent très peu la porte et s'enferment dans leurs classes : c'est leur classe, leurs enfants. Elles évoquent des directions d'établissement qui peuvent être un soutien, ou parfois à l'inverse des facteurs d'accroissement des contraintes ; il y a une grande variabilité à ce niveau-là. La plupart évoquent des relations compliquées avec les inspecteurs auprès desquels elles disent ne pas trouver de soutien pédagogique, qui se posent plutôt comme des évaluateurs-censeurs. Elles se sentent très seules en scène toute la journée, sachant qu'elles assurent à la fois les temps de classe mais aussi la surveillance des récréations. Le problème qui se pose alors est dans quels espaces vont se reconstruire ces énergies vitales ? Quelle est la marge de manœuvre temporelle dont

disposent les enseignantes pour récupérer cette énergie vitale essentielle à l'exercice de leur métier et qui leur fait de plus en plus défaut en fin de carrière ?

Le métier d'enseignante de maternelle est extrêmement physique. Il y a beaucoup de sollicitations physiques. Je reprends la métaphore « être jardinier » : pour travailler avec des tout-petits, il faut beaucoup se pencher. Il y a beaucoup de matériel, de manutention manuelle : tout passe par le jeu, il faut transporter les bancs, les tapis... L'activité génère beaucoup de piétinements et de déplacements du fait du fonctionnement en ateliers, imposant une surveillance à la fois diffuse des groupes et plus précise sur l'évolution de chaque élève. Les enfants étant petits, il faut les porter, les tirer, parce qu'il y en a certains qui ne veulent pas venir faire les activités, mais il faut qu'ils participent quand-même, etc. C'est lourd ! Il y a aussi les hauteurs de plans de travail qui sont conçus pour de jeunes enfants mais pas du tout pour des adultes. Tout cela est spécifique à la maternelle.

Ce qui est également particulier en maternelle, c'est le niveau de bruit qui y est très élevé. Des mesures d'ambiance sonore ont été faites par des étudiantes de F. Six (2001) dans une maternelle : les résultats donnaient dans certaines classes quatre-vingt-dix décibels en maternelle. La charge mentale s'en trouve accrue.

Un métier qui empiète largement sur la sphère privée

Mais le travail enseignant ne se termine pas aux portes de l'école ; le temps de travail des enseignantes déborde largement dans la sphère privée. Car, à côté du temps d'enseignement proprement dit en classe, il y a tout un ensemble de tâches de préparation, de correction qui leur incombe : il leur faut préparer les exercices, les dessins, il faut découper des figures, coller les productions des élèves, renseigner des bases informatiques pour les ministères, réaliser des tâches administratives, rencontrer des parents, etc. Et les enseignantes que nous avons rencontrées nous ont expliqué, en évoquant leur parcours professionnel, que ces tâches leur avaient posé problème dans la gestion de famille, de leurs propres enfants.

L'une d'elles, Monique, avait fait le choix de rester à l'école pour les assurer : « Mes enfants m'ont déjà fait le reproche que je m'occupais plus de mes élèves que d'eux. C'est vrai que le soir, je prenais carrément mes enfants avec moi dans la classe. Ils restaient jusqu'à ce que j'ai fini, et eux ils voulaient rentrer. Ils voulaient que je m'occupe d'eux et je n'ai pas pu ». Mais la majorité des enseignantes optaient plutôt pour une sortie de l'école et un report des tâches de correction et de préparation tard le soir ou/et le week-end ; ce temps de travail étant invisible d'un point de vue institutionnel. Mais cette solution ne s'avère pas meilleure. En témoigne Annick : « J'avais l'impression d'être le cul entre deux chaises, je pense qu'on a toujours l'impression de ne pas faire les choses à fond, ni dans un sens, ni dans un autre. » Et cette impression, elle va l'avoir même quand son enfant est devenu adolescent : « ... mon enfant, il avait besoin de moi et je n'ai pas pu toujours répondre à ce qu'il attendait et, pour moi, ça a été difficile ». Elles évoquent des difficultés à gérer les différentes sphères de vie, à parvenir à concilier ces deux dimensions de leur vie, avec parfois le sentiment de ne pas bien faire « leur boulot de maman ». Cela ne signifie pas que ça soit vrai en soi, mais elles n'étaient pas satisfaites de ces arbitrages, de ces compromis au détriment de leurs propres enfants. Il s'en dégage une culpabilité palpable dans les *verbatim*. Elles auraient voulu qu'il y ait plus de découpage entre sphères de vie pour pouvoir satisfaire les enfants qu'elles ont choisi d'avoir. On perçoit un écartèlement de ces mères-enseignantes entre les différentes sphères de vie ; questionnant le stéréotype que nous avons évoqué au début de notre exposé selon lequel l'activité enseignante serait compatible avec la gestion d'une vie de famille. C'est toute la difficulté de « la gestion ordinaire de la vie en deux » pour reprendre les termes de Cacouault-Bitaud (2003), que l'on pourrait comparer à une activité de « contorsionniste », pouvant à terme et sur le long court, susciter une usure prématurée.

Brigitte, une autre enseignante que j'ai rencontrée, a souligné la particularité de cette problématique de femme-mère-enseignante en comparant son mode de gestion des tâches connexes aux heures

d'enseignement proprement dit à l'organisation du travail de son mari, lui aussi enseignant mais primaire, lorsqu'ils avaient quatre enfants en bas âge. Lorsque les enfants étaient petits, pendant qu'elle se précipitait à la sortie de l'école pour récupérer les enfants chez la nourrice à 16 h 30, s'occupait des enfants jusqu'à leur coucher, son mari restait dans l'école pour corriger les devoirs et faire les préparations pour le lendemain ; il ne rentrait que lorsqu'il avait fini son travail. « Je n'avais pas d'espace de récupération ! Je n'avais aucun moment, aucun temps pour moi ! C'est-à-dire, je sortais de l'école, j'allais chercher les enfants, je m'occupais encore des devoirs, je faisais le repas, je les lavais, je les couchais et je reprenais mon activité de travail. Je dormais, et le lendemain je recommençais. » Son mari s'occupait peu de la gestion ordinaire des enfants. On n'est donc pas du tout dans les mêmes espaces de respiration, de récupération, de gestion des activités entre homme et femme. Ceci va dans le sens des conclusions de Cacouault-Bitaud (2003) : « les instituteurs ne sont pas des institutrices ». À métier égal, les hommes et les femmes enseignantes ne s'organisent pas de la même manière, n'articulent pas leur activité professionnelle et les autres dimensions de la vie personnelle de la même manière. Le coût de l'articulation entre les différentes sphères de vie n'est donc certainement pas le même, sur le court terme comme sur le long terme.

Se pose également un autre problème spécifique à l'activité en maternelle. Dans ce niveau scolaire, la dimension maternelle, maternante est particulièrement mobilisée dans l'activité du fait de l'âge des enfants. De fait, les enseignantes que j'ai rencontrées évoquent une similitude entre ce qui se joue dans l'école avec les élèves et dans la sphère privée avec leurs propres enfants, créant une espèce de continuité dans les rôles de mère et d'enseignante, avec l'impression de ne jamais sortir du métier. Un continuum entre la sphère professionnelle et la sphère privée qui fait qu'à un moment, la situation peut devenir étouffante, intenable.

Une activité plus coûteuse en fin de carrière

Revenons maintenant à la problématique des fins de carrière, en référence aux spécificités du métier d'enseignante en maternelle.

J'évoquais tout à l'heure la nécessité de jaillir dans l'activité pour permettre aux élèves de jaillir à leur tour, d'avoir envie d'apprendre. Ce jaillissement a un coût très important dès le début de carrière, qui semble s'accroître en fin de carrière en dépit de l'expérience construite au fil du temps (Cau-Bareille, 2009b). Une enseignante explique cela d'une manière très claire : « On ne jaillit plus pareil. C'est plus dur de jaillir ! C'est plus dur de se mettre en scène lorsqu'on avance en âge, parce que physiquement c'est plus dur de sauter avec les enfants, de faire la ronde, de se lever, de se redresser, etc. C'est plus dur ! Alors, on les laisse plus faire ; mais on participe moins au jaillissement. Ce n'est pas que l'on devienne incompétent, je n'ai jamais dit cela. Mais, en tout cas, on fait une activité un petit peu différemment, en ayant l'impression de ne pas toujours faire ce qu'on aurait envie de faire. »

J'ai souligné également tout à l'heure l'importance des sollicitations physiques en maternelle, le peu de temps pour s'asseoir. Cela devient un vrai problème en fin de carrière chez les femmes enseignantes que nous avons rencontrées, qui vont développer de plus en plus de douleurs au travail. Elles évoquent des problèmes de varices, des problèmes au dos, des descentes d'organes nécessitant parfois des opérations. Elles développent des troubles musculosquelettiques qui ne sont pas reconnus comme maladie professionnelle, mais qui vont rendre l'activité plus difficile, voire douloureuse. Face à ces problèmes de santé, elles essaient de trouver des astuces ; c'est ce que certains appellent « l'intelligence de la tâche ». Brigitte m'a expliqué sa stratégie pour limiter les douleurs au dos : « Je me suis arrangée dans la classe : je me mets une chaise à un endroit, une deuxième à un autre, comme ça je peux m'asseoir trente secondes de temps en temps ; cela me permet de souffler. Et j'ai de plus en plus besoin de chaises dans ma classe, parce que c'est dur physiquement. » Donc, une problématique de santé qui s'exprime de plus en plus avec l'âge, et qui pose des problèmes dans la réalisation du travail.

La ménopause semble générer également une fatigue chronique importante chez les enseignantes sur laquelle elles disent avoir peu de prises. Six à huit enseignantes ont abordé spontanément cette dimension spécifique de l'avancée en âge des femmes, en soulignant son impact sur la fatigue, sur la dimension psychologique, sur les ressources personnelles. Voici un extrait d'un entretien avec une des enseignantes : « En même temps que se mettent en place la pré ménopause et, à la ménopause, cette fatigue que l'on a dans le travail, on n'a plus la main dessus. On a quelque chose qui nous lamine et qui accroît encore plus la fatigue, et avec l'incompréhension qu'on ne sait pas ce qui nous arrive. Avant, j'y arrivais, mais maintenant, je n'y arrive plus. » Donc, la ménopause interviendrait comme un facteur aggravant d'une fatigue globale liée à la fois à l'activité de travail, à l'effet d'usure physique et mentale liée à une longue pratique de l'activité, aux effets du vieillissement liés à l'avancée en âge mais également au coût sur le long terme d'une activité de conciliation des sphères de vie et des rôles sociaux, qui a certainement laissé des traces sur la santé des enseignantes.

Elles soulignent également une intolérance progressive au bruit en fin de carrière. Si ce problème de bruit était présent dès l'entrée dans le métier, elles soulignent qu'il devient insupportable en fin de carrière. Il y a une progression dans le ressenti de cette forme de pénibilité. Le supportant de moins en moins bien, elles vont s'attacher à le moduler, le modeler en développant des compétences particulières pour pouvoir continuer à travailler. L'une d'elle expliquait : « On met en place des techniques de travail. Au début d'une journée, on prend la classe et puis on chante. On a un petit moment de chant, on se pose, on est ensemble, on s'assied. Après, on part dans des activités. Et au fur et à mesure le bruit monte, et quand il monte trop : hop ! On recrée un moment de silence où on lit une histoire. On apprend à moduler. » Mais la mise en œuvre de ces stratégies a un coût que soulignent les enseignantes.

La majorité des enseignantes que nous avons rencontrées évoquent aussi un accroissement des tensions au travail en fin de carrière en dépit de leur expérience professionnelle. Elles évoquent plusieurs facteurs pour expliquer ces tensions. L'intensification du travail du fait de tâches annexes qui se rajoutent, qui augmente la charge de travail surtout hors temps scolaire. Cela leur pose d'autant plus problème qu'elles ressentent de plus en plus le besoin de périodes de récupération avec l'avancée en âge. Elles évoquent également des évolutions du métier qui vont à l'encontre de leurs valeurs et de ce qu'elles estiment être la qualité du travail. Elles se sentent contraintes de mettre en œuvre des programmes, des évaluations auxquelles elles ne croient pas et qui créent des dissonances entre ce qu'elles font et ce qu'elles voudraient faire. Elles disent se sentir plus réactives, moins patientes qu'avant en classe comme avec les parents. « La patience évolue beaucoup avec l'avancée en âge ! Oh oui, c'est clair ! Je crois qu'on n'y échappe pas ! ». Une enseignante s'est d'ailleurs montrée inquiète de sa réaction face à des enfants turbulents : « Et là, ce qui m'arrive là maintenant, c'est... c'est cette violence qui sort, qui sort (...) Et je me suis retrouvée à attraper deux gamins comme ça, tous les deux. Et je me suis dit : "C'est pas possible, je ne peux pas continuer comme ça ! Tu ne vas pas bien. C'est bon là, il faut que je m'arrête" ». Ce stress plus marqué en fin de carrière est d'autant plus important qu'elles sont relativement seules à gérer la classe, puisque les ATSEM ne sont pas toujours présentes. Les possibilités de régulations sont très limitées ; les stratégies d'évitement peu envisageables.

Mais cette tension nerveuse accrue en fin de carrière liée à l'activité de travail ne se limite pas à la sphère professionnelle : elle se diffuse, pour certaines enseignantes, également dans les autres sphères de vie, générant une certaine inquiétude dans leur capacité à « tenir jusqu'à la retraite », alors même que l'âge légal de départ à la retraite a été repoussé.

Une activité de conciliation entre les sphères de vie qui générerait une usure prématurée des femmes enseignantes ?

« La gestion ordinaire de la vie en deux », pour reprendre l'expression de Cacouault-Bitaud (2003) que nous avons soulignée chez ces femmes enseignantes prises en étau entre l'activité de travail et

l'activité domestique, me semble participer à une usure prématurée en fin de carrière. Pour illustrer ce point, je vais reprendre des éléments de l'entretien que j'ai mené avec Sylvie, mère de quatre enfants. À 48 ans, elle va tellement ressentir le poids sur le long terme de ce travail en double tâche, de cette espèce de continuité permanente du rôle d'éducation de maternelle qui s'immisce dans les deux métiers, qu'à un moment donné elle va quitter le métier, profitant de la possibilité de départ anticipé pour les mères de famille de trois enfants et plus. « À trente ans, j'avais du mal à tenir à la fois les exigences du travail et les contraintes de la vie familiale. J'ai eu des années difficiles avec mes trois filles » (elle avait trois filles aux âges rapprochés ; son fils est arrivé dix ans plus tard). « Entre certaines périodes de vacances, je me demandais parfois comment j'allais faire pour tenir. Et c'est possible qu'à un moment donné j'ai saturé, que la fatigue que je ressentais à 45 ans soit liée à des choses anciennes, à cette période ». Elle évoque une usure de soi dans la gestion de ces deux activités. C'est la période où elle a commencé à somatiser, où sa santé s'est dégradée : les deux années précédant son départ à la retraite, elle a été hospitalisée à plusieurs reprises pour des malaises ; sans que rien de particulier ne soit identifié du point de vue médical. Son corps ne pouvait plus.

Cela traduit à la fois le coût de l'activité de conciliation des différentes sphères de vie dès l'arrivée des enfants dans le couple, l'usure certaine générée par cette activité sur le long terme ; mais également l'impossibilité de mettre en place des protections de soi face aux responsabilités à assumer. Ces résultats vont une nouvelle fois à l'encontre de l'idée communément répandue selon laquelle le travail enseignant serait compatible avec la vie familiale.

Mon propos, centré sur les enseignantes, pourrait également générer une réflexion plus générale sur les fins de carrière des femmes salariées d'autres métiers.

Le point de vue d'un homme enseignant sur la problématique de santé des femmes en fin de carrière

Pour terminer, je voulais vous rapporter les propos du mari de Brigitte dont j'ai parlé tout à l'heure, enseignant quinquagénaire travaillant en primaire, que j'ai interrogé sur sa santé en fin de carrière. Mon questionnement était celui-ci : « Et vous, du point de vue de la problématique de santé, est-ce que vous ressentez des évolutions avec l'âge ? » Mon interlocuteur m'a répondu très sérieusement : « Les problèmes de santé, il faut demander cela aux femmes ! » Il ne disait pas cela dans un positionnement machiste. Il reconnaissait là la problématique particulière des femmes prises dans de multiples injonctions pouvant participer à leur épuisement, une usure prématurée pas seulement liée au travail mais à tout ce que les femmes doivent gérer, porter durant leur vie professionnelle. Il avait le sentiment que beaucoup de ses collègues femmes avaient de grandes difficultés pour tenir leur activité en fin de carrière.

Un nouvel argument qui me laisse penser qu'il y a une problématique de santé qui est particulière chez les femmes en fin de carrière.

Conclusion

Pour conclure, ce que j'aimerais mettre en débat avec vous, c'est comment intégrer cette dimension du genre dans la réflexion sur les fins de carrière ? Est-ce que l'on peut traiter de la même manière les fins de carrière des hommes et des femmes ? Est-ce qu'on peut faire abstraction de l'usure prématurée des femmes, physique, mentale, psychique, liée à l'activité d'articulation entre les différentes sphères de vie souvent dévolue aux femmes ?

Même si les enseignantes que nous avons rencontrées ont envie de rester dans ce métier qu'elles aiment (elles le disent haut et fort) – je ne suis pas du tout dans l'idée d'un « burnout » chez les enseignantes de maternelle –, elles sont nombreuses à ressentir leur sentiment d'efficacité personnelle (et pas seulement professionnelle) fragilisé en fin de carrière. Il y a des choses qui sont de l'ordre de l'usure globale et pas seulement de l'usure professionnelle, qui vont se jouer en fin de carrière.

C'est une usure de tout ce que les femmes ont eu et ont encore à tenir dans leur vie, dont elles ne parlent pas toujours car tellement intégré à leur rôle de femme-mère-enseignante.

Je vous remercie de votre attention.

BIBLIOGRAPHIE

Abriac D., Bourny G., Brezillon G., Brun A., Burtel C., Colmant M., Dos Santos S., Durier S., Fabre J., Jacquot M., Jeljoul M., Leger F., Lutinié B., Malegue C., 2008, *L'Etat de l'école*, n° 18, octobre, édité par le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Almudever B., Croity-Belz S., Hajjar V., Fraccaroli F., 2006, « Conditions d'efficiences du sentiment d'efficacité personnelle dans la régulation d'une perturbation professionnelle : la dynamique du système des activités », *Psychologie du travail et des organisations*, 12 (2006), pp. 151-166.

Cacouault-Bitaud M., 2003, « La sociologie de l'éducation et les enseignants : cherchez la femme... », in ouvrage collectif coordonné par J. Laufer, C. Marry et M. Maruani, *Le travail du genre*, Ed. La Découverte/Mage, Paris, pp. 163-180.

Cau-Bareille D., 2009, « Vécu du travail et santé des enseignants en fin de carrière : une approche ergonomique », *Rapport de recherche*, n° 56, Centre d'études et de l'emploi, 68 p. <http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/56-vecu-travail-sante-enseignants-carriere-ergonomique.pdf>

Cau-Bareille D., 2009b, *L'expérience est-elle un atout dans la gestion des fins de carrière des enseignantes de maternelle ?*, Actes du 1^{er} congrès International sur l'expérience, Dijon, 2 au 4 décembre 2009.

Cau-Bareille D., 2010, « Les choix professionnels en fins de carrière : des révélateurs du malaise enseignant », in *Revue Diversité* (Ville-École-Intégration), « Question de climat... scolaire », n° 161, juin.

Cau-Bareille D., à paraître, 2012, « Factors influencing early retirement in a female-dominated profession: Kindergarten teacher in France », *Revue Work*, numéro spécial, "Gender and Work" (manuscript accepté).

Curie J., 2002, « Parcours professionnels et interdépendances des domaines de vie », *Revue Éducation Permanente*, n° 150, pp. 23-32.

Hansez I., Bertrand F., De Keyser V., Pérée F., 2005, *Fin de carrière des enseignants : vers une explication du stress et des retraites prématurées*, Presses Universitaires de France | *Le travail humain*, 2005/3, vol. 68.

Messing K., Seifert A.-M., 1997, « Reine de la salle de classe », in Soares A., *Stratégies et résistance du travail des femmes*, Montréal, Harmattan, pp. 69-106.

Pariéty A., 2004, « Les fins de carrière des enseignants : vécu, aspirations et représentations », in Actes du séminaire Créapt 2003, « Conditions de travail, santé et aspirations à la retraite », *Rapport de recherche*, n° 18, CEE, pp. 119-136.

Ponthieux S., Schreiber A., 2006, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale », *Données sociales, La société française*, Insee, 22 p., www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/donsoc06d.pdf

Six F., 2001, « L'activité de travail des enseignants : exemples d'apports de l'ergonomie à la conception des situations de travail scolaire », in G. Masclat (s/d), *Les écoles et le management*, Aubin Editeur, pp. 82-113.

Débat avec la salle

Anne-Françoise Molinié : L'étude que tu as menée pose de nombreuses questions. C'est très intéressant, notamment par rapport à toutes ces choses que nous avons vues durant ce séminaire où, pour pouvoir aborder les questions de genre, il fallait comparer des situations où il y avait des hommes et des femmes pour voir comment cela se passait. Là, on est vraiment dans une situation où la question du genre au sens – comme Danièle Kergoat en parle – des rapports sociaux de sexe pose vraiment question au regard, comme tu l'as évoqué à la Yves Clot, du genre professionnel. Cela donne l'impression que le genre – en termes de rapports sociaux de sexe – empêche de constituer un genre professionnel au sens où il serait question de parler de travail, de son rapport à l'activité. Parce qu'il y a une telle intrication des sphères d'activité, un « impossible partage », comme en parlait hier Livia Scheller. Elle disait que « l'on a besoin pour pouvoir travailler d'avoir une certaine distinction des domaines ; la question des femmes étant souvent la question de la porosité entre les deux ». Tu as parlé d'une double activité : l'activité domestique et l'activité professionnelle. Je dirais que déjà, travailler en maternelle renvoie à cette dimension du genre et du rôle de femme et de mère. J'ai l'impression que ce que tu décris de ton travail par entretien, c'est à quel point l'identité professionnelle des femmes s'est construite sur une identité maternelle avec, y compris, l'invisibilité des contraintes puisqu'elles sont renvoyées à des choses plutôt naturelles, la possibilité de distinguer. Référence à une époque de la vie, d'âge, où finalement le vieillissement, c'est intolérable puisqu'on n'a pas le même dynamisme qu'à la période où on avait des enfants, où on avait envie de faire plein de choses. Tu dis : « on ne peut pas courir, on ne peut pas aller faire la gym pareil... ». De même que tu le dirais dans ta vie personnelle que ce n'est pas la même chose pour le faire : quand on a des enfants petits et que l'on est plus âgée, que quand on a des enfants petits et qu'on a 20 ans. C'est le même registre qui est mis en avant et qui, à la fois, fait qu'on a du mal à parler travail et qu'on a du mal à vieillir. Il y a d'autres éléments (dans tes textes) quand tu dis à travers ce que te renvoient les enseignants : « ... les parents nous renvoient l'image de la grand-mère ; on n'est plus la mère, on est la grand-mère et, par rapport aux enfants, cela pose problème... »

Dominique Cau-Bareille : Je ne l'ai pas dit !

Anne-Françoise Molinié : Tu ne l'as pas dit ! ? (*rires*). Mais ça correspond à ce que tu nous dis là. Donc, on est dans une situation où, finalement, on n'arrive même plus à construire un genre professionnel et à parler travail. Alors, je me dis, par rapport à une étude, c'est très important de se rendre compte que les questions de travail se posent dans ce contexte-là. Mais comment peut-on faire pour aller plus loin ? Est-ce que s'il y avait eu une réelle observation... puisque tu dis que, par moment, tu as observé, mais le « observé », c'est observé dans le discours, si je puis dire...

Dominique Cau-Bareille : Je n'ai pas dit que j'avais observé ! On m'a relaté des stratégies de travail, mais...

Anne-Françoise Molinié : Qu'est ce que cela changerait si on allait voir sur le terrain, pour des syndicalistes par exemple ? Qu'est ce que cela fait d'être confronté à une situation où les choses sont aussi emmêlées pour parler de travail et pour réfléchir à des transformations de l'outil de travail ? Tout cela pose plein de questions, car on est vraiment dans une situation où voilà... tu finissais par dire, d'ailleurs : « rapporter du travail à la maison, on s'entend dire par ses enfants que je ne fais pas bien mon boulot de maman ».

Dominique Cau-Bareille : Oui, c'est dit texto !

Anne-Françoise Molinié : Oui... mais comment on fait, dans un contexte où cette question de genre efface le genre professionnel pour avancer ? Quand, nous, on est quand-même dans un domaine où on est là pour changer les choses côté travail ? Comment peut-on faire ?

Dominique Cau-Bareille : Là, je ne suis pas trop d'accord avec toi. Je pense qu'il y a un genre professionnel chez les enseignantes de maternelle, très fort dans le sens où elles se sentent et se revendiquent comme différentes des enseignants de l'élémentaire par exemple. Il y a des choses qui sont construites autour des valeurs de métier, par exemple. Il y a plein de choses que je ne vous ai pas dites. Aujourd'hui, elles sont dans une défense de ce qu'elles estiment être une qualité du métier qui est importante. Par exemple, sur la question des évaluations. Depuis quelques années, il y a des changements qui sont intervenus en maternelle, qui consistent à introduire des évaluations des élèves. Ces évaluations des élèves sont importées de l'élémentaire, parce qu'elles sont jugées utiles pour évaluer le niveau des enfants, etc. Les maîtresses de maternelle n'adhèrent pas du tout à ce genre de choses. Et elles le justifient de différentes manières, mais, je pense que, sur ces éléments-là, il y a l'élaboration d'une réflexion, d'un genre professionnel avec des valeurs de métier, sur ce qu'elles ont envie de défendre en maternelle où les réformes actuelles bousculent leurs pratiques. Je ne me retrouve pas quand tu dis : « ... finalement la dimension du genre, elles l'absorbent » ou je n'ai peut-être pas compris...

Marylène Cahouet (enseignante, Institut de recherche FSU) : Je suis enseignante aussi, et à la FSU où j'ai collaboré un petit peu. Moi, je trouve que les schémas qui montrent la répartition des hommes et des femmes selon le niveau d'enseignement, c'est à la fois éclairant et catastrophique. Et en plus de ça, je crois qu'il y a un autre phénomène dont Dominique n'a pas parlé, parce que c'est un sujet évidemment vaste, ce sont les promotions professionnelles. Les femmes sont moins bien notées que les hommes. Cela tient au fait que les femmes qui ont très souvent à la fois en charge le travail, mais aussi, et beaucoup plus que les hommes, la responsabilité de la famille, de tout ce qui est le travail domestique, vont limiter leur investissement dans les établissements : elles se consacrent à leur activité d'enseignement, elles cherchent à faire le mieux possible, à faire progresser les élèves. Donc, il y a une recherche du travail bien fait, de la perfection. Mais elles ont moins la possibilité, et le temps, de s'investir dans des projets éducatifs, d'intervenir dans l'établissement, etc. Or, les promotions se font à base des notes de l'institution, auxquels participent les chefs d'établissement et les inspecteurs de l'académie. Actuellement, malheureusement, il y a une dérive qui fait que les enseignants sont davantage notés sur ce qui est à la périphérie du métier que sur le métier lui-même. Donc, il s'ensuit un retard dans la carrière des enseignantes par rapport aux enseignants hommes ; cela est extrêmement net. De même pour les promotions, quand on passe du corps des certifiés au corps des agrégés, il faut prendre en compte – avec tous ces phénomènes périphériques – que les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes. Quant à la problématique de santé particulière aux femmes en fin de carrière, c'est extrêmement important : c'est indéniable en collège, il y a la notion d'épuisement des femmes qui enseignent en fin de carrière.

Une séminariste : J'ai une question sur le genre « sexué », ou, comme vous l'avez dit du « genre professionnel ». Il y a quand même beaucoup d'activité de travail où le genre professionnel est difficile à établir. Et, peut-être que l'on aurait intérêt à réfléchir en comparant des situations où il en va ainsi. Et je pensais, en écoutant votre intervention sur les enseignantes de maternelles, au cas des assistantes maternelles où on a de manière encore plus marquée sans doute la même difficulté. Et en même temps, pour ce que j'en connais, ce qui est assez frappant chez les assistantes maternelles, c'est que l'on peut avoir, chez certaines, des représentations de son travail où... alors je ne sais pas si on peut dire le « genre » efface le « genre professionnel ». Mais, en tout cas, il y a un recouvrement très fort, mais je ne sais pas dans quel sens, qui efface quoi. Mais ce n'est pas non plus un discours homogène.

Et je suis assez étonnée, finalement, de ce que vous nous renvoyez des entretiens que vous avez faits qui sont très homogènes. Cela m'interpelle beaucoup parce que, chez les assistantes maternelles, ce n'est pas le cas. Certaines se définissent comme des professionnelles, et cela se voit notamment dans la négociation du salaire. C'est-à-dire qu'elles n'ont pas peur de faire payer le prix du travail, qu'elles font et qu'elles définissent comme un travail. Alors que les enseignantes sont dans l'impossibilité de revendiquer la rémunération comme une rémunération d'un travail. Il est intéressant de regarder comment se négocie le salaire, c'est un très bon indicateur dans la profession des

assistantes maternelles. Mais on pourrait aussi comparer avec d'autres professions. Je pense par exemple à tout ce que nous enseigne la sociologie de l'art, et au rapport à leur activité professionnelle que peuvent avoir les artistes. Certains, définissant : « voilà, c'est un don ! » ; d'autres vous disent : « eh bien, non, c'est un métier, c'est un travail ». Qu'est-ce que c'est le « genre professionnel », quand la définition du talent se réfère à un discours sur le don ?

Je pense qu'on aurait vraiment intérêt à comparer et à regarder comment ça se joue chez les femmes et chez les hommes. J'ai pas mal travaillé sur les activités de commerce. Dans les activités de vente, et toutes les activités professionnelles mal reconnues socialement.

Donc je suis étonnée par l'homogénéité du discours que vous avez obtenu, je pense qu'on aurait intérêt à comparer des activités de travail qui ont le plus de mal à se dire comme des activités de...

Dominique Cau-Bareille : Je vais avoir une réponse très rapide sur l'homogénéité. Effectivement, en maternelle, les entretiens que j'ai réalisés, ils sont extrêmement homogènes. Ce qui n'est pas nécessairement le cas dans les autres niveaux scolaires. D'ailleurs, c'est pour cela que je vous l'ai présenté. Et c'est ce que j'ai essayé de valider en organisant des présentations de mes résultats auprès des syndicats, à des personnes qui n'avaient pas participé à l'étude. Et j'ai été étonnée de constater lors de ces restitutions, non seulement une confirmation de ce que j'avais avancé, mais également des témoignages confortant mes résultats et mes analyses. Il y a une proximité de réponse qui est extrêmement importante dans ce niveau scolaire ; dans celui-là, pas les autres.

Daniel Rallet (Institut de recherche de la FSU) : Dans les représentations, je pense qu'il faudrait rajouter quelque chose : le fait que les femmes institutrices sont perçues comme un salaire d'appoint et, comme étant souvent des femmes de cadres qui viennent chercher là un revenu supplémentaire. En lien avec cette représentation, elles sont donc réputées être très peu mobilisées, peu investies dans leur travail.

Or, on voit bien que dans la réalité, actuellement, c'est sans doute chez les institutrices notamment en maternelle que la colère est la plus forte. Ce qui démontre que cette représentation n'est pas dans la réalité. Et, je pense, qu'il serait intéressant de signaler cela.

Sinon, il faudrait aussi insister sur les changements institutionnels actuels, qui renvoient notamment en maternelle les femmes institutrices davantage dans leur fonction de mère, puisqu'on développe des jardins d'éveil en concurrence avec les écoles maternelles et le discours de Xavier Darcos sur les couches-culottes, etc. Et, en même temps, il y a une sorte de transformation importante de la maternelle, puisqu'on la transforme en classe préparatoire pour le primaire avec des injonctions d'évaluation des élèves, etc. Cela aussi provoque beaucoup d'interrogations, et de souffrance. Alors ce qui est caractéristique, c'est de voir que la réponse de l'institution est extrêmement courte. Une anecdote : à Charleville-Mézières, dans les Ardennes, l'institution a organisé un stage sur le « Mal-être au travail » des institutrices de maternelle, et en quarante-huit heures le stage était plein. Il y avait 120 personnes. Qu'est-ce qui s'est passé ? Eh bien, on a reconnu qu'il y avait un mal-être. Et ensuite, le stage s'est terminé par « comment venter les mérites du coaching dans les entreprises ? » Et, ensuite, chacun est reparti... Alors, le problème évidemment se pose aussi pour les syndicats, parce que, pour différentes raisons, il faut analyser cette classe qui est encore assez peu à l'écoute de cette souffrance, en tout cas de ce « mal-être », qui monte très fort chez les institutrices notamment de maternelle.

Chapitre 8

SUIVI DE L'ÉVOLUTION DES TMS CHEZ DES TRAVAILLEUSES D'USINES DE TRANSFORMATION SAISONNIÈRE DU CRABE : UNE ÉTUDE DE CAS MULTIPLES

Marie-Ève Major, doctorante en ergonomie, UQAM, Montréal, Québec (pour communiquer : major_marie_eve@hotmail.com)

Valérie Meylan : Pour poursuivre cette matinée, nous avons le plaisir d'accueillir Marie-Ève Major qui termine sa thèse de doctorat en ergonomie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), elle est également membre du CINBIOSE. Sa présentation s'intitule : « *Suivi de l'évolution des troubles musculo-squelettiques chez des travailleuses d'usines de transformation saisonnière du crabe* » : *une étude de cas multiples*.

Marie-Ève Major : Bonjour, juste avant de débiter, j'aimerais préciser que, si certains termes ne vous sont pas familiers ou si mon accent québécois rend difficile la compréhension de certains termes au cours de mon exposé, n'hésitez pas à m'interrompre et il me fera plaisir de préciser le sens du terme en question. Je profite également de cet instant pour remercier les organisateurs et l'équipe du Créapt pour l'invitation, c'est un séminaire très enrichissant, et je vous remercie de cette belle invitation.

Cette présentation porte sur une partie des résultats de mon projet de doctorat. La présentation à pour titre « *Suivi de l'évolution des troubles musculo-squelettiques chez des travailleuses d'usine de transformation saisonnière du crabe* » et il s'agit d'une *étude de cas multiples*.

Très peu d'études se sont attardées aux conditions de travail et à la santé des travailleurs et des travailleuses d'usines de transformation du crabe. Les quelques études qui existent dans le domaine de la transformation des produits de la mer ont surtout portées sur l'industrie de la transformation du poisson. Ces quelques études rapportent, notamment, des risques élevés de troubles musculo-squelettiques au niveau du cou et des membres supérieurs, ainsi que des conditions de travail plus pénibles auprès des femmes.

La plupart des études ayant porté sur la santé au travail au sein de l'industrie de la transformation du crabe se sont plutôt attardées à l'asthme professionnel. Entre autres, les résultats de travaux dans des usines de Terre-Neuve, notamment les travaux de la chercheuse Barbara Neis, mettent en évidence que les travailleurs et travailleuses, étant considérés à risque ou possiblement atteints d'asthme et d'allergie professionnels au crabe, éviteraient de présenter des réclamations à leur commission de la santé et de la sécurité du travail. Ces travaux font ressortir que le travail saisonnier et l'incertitude des emplois en régions éloignées pourraient inciter les travailleuses à demeurer au travail même lorsqu'elles sont malades et à gérer leur maladie par voie médicamenteuse plutôt que de quitter leur emploi et bénéficier d'indemnités de compensation.

Dans l'industrie de transformation du crabe – comme vous allez le voir plus tard dans ma présentation – les travailleuses suivies ont débuté leur carrière dans cette industrie et sont encore dans la même industrie quand elles atteignent l'âge de 40-50 ans. Concernant la question de leur parcours professionnel, d'une année à l'autre, ces travailleuses reviennent à l'usine de transformation du crabe. Très peu d'emplois sont disponibles dans ces régions éloignées. Par ailleurs, une autre caractéristique qui ressort de cette industrie est le statut de travailleur saisonnier. Ce que l'on entend par travailleur saisonnier dans l'industrie de la transformation du crabe : ce sont des travailleurs pour lesquels la saison démarre environ à la fin mars-début du mois d'avril et se termine au début du

mois de juillet ou un peu plus tard pour Terre-Neuve dépendamment des années. Ces travailleurs et travailleuses travaillent environ d'avril à juillet et, ensuite, s'ils ont cumulé le nombre d'heures requis pour être éligibles, reçoivent ce qu'on appelle au Québec l'« assurance-emploi ». Ici, en France, je crois qu'il s'agit du terme « assurance chômage »... Ces travailleurs et travailleuses ne travaillent pas le reste de l'année et reçoivent de l'assurance-emploi s'ils ont cumulé suffisamment d'heures durant la saison pour y être éligibles.

Ce qui caractérise aussi l'industrie de la transformation du crabe, c'est que les travailleurs et les travailleuses vivent dans des régions éloignées des grands centres urbains. Les possibilités d'emploi sont très limitées au sein de ces régions. Ils travaillent à l'usine, et le reste de la saison il n'y pas d'autre emploi disponible. Comme je l'ai mentionné, la saison dure environ quatorze semaines consécutives, tout dépendant des années, et les prestations d'« assurance-emploi » constituent leur unique revenu lors de la période hors saison. Si le nombre d'heures travaillées durant la saison est insuffisant, ces travailleurs n'auront pas droit à l'« assurance-emploi » durant la période hors saison. De même, si les travailleurs et les travailleuses cessent de travailler pour un problème qui est indemnisé, le temps d'arrêt n'est pas comptabilisé comme des heures travaillées. Donc, au bout du compte, cela diminue leur chance d'accéder à l'« assurance-emploi » durant la période hors saison.

Industrie de la transformation du crabe

Tel que mentionné, peu d'études se sont attardées au secteur de la transformation du crabe. Également, très peu d'études se sont attardées à la question du travail saisonnier. Il est reconnu que le travail saisonnier est concentré sur une courte période de temps. Les conditions et les risques qui y sont associés, leurs effets ont toutefois été peu documentés.

Ces constats nous ont amenés à nous poser plusieurs questions. Entre autres : quels peuvent être les effets sur la douleur et sur les troubles musculo-squelettiques que de réaliser un travail qui est intensif et concentré sur une courte période de temps ? À quel moment les douleurs disparaissent-elles ? Et est-ce qu'elles disparaissent ? Est-ce que le fait d'avoir une période hors saison permet de récupérer complètement et de recommencer la saison de travail « à neuf », c'est-à-dire avec aucune douleur, ou au contraire, au fil des ans, les douleurs et les blessures s'accumulent ?

Et, finalement, une autre question se pose, soit celle des stratégies que développent les travailleuses face à ces risques pour parvenir à demeurer au travail malgré la douleur.

Les objectifs du projet de recherche étaient, dans un premier temps, de décrire les caractéristiques du travail saisonnier, plus particulièrement, sur le plan des périodes d'intensification du travail dans les usines de transformation du crabe. Ensuite, de décrire les stratégies individuelles développées par ces travailleuses pour demeurer au travail malgré la douleur. Et, finalement, de documenter l'évolution de certains indicateurs sur l'état de santé de ces travailleuses, durant la saison, pendant la période hors saison, et, aussi, lors du retour au travail la saison suivante.

Dans cette présentation, j'aborderai d'abord le contexte de travail en donnant un aperçu des conditions de travail dans une usine de transformation du crabe des neiges et je décrirai en quoi consistent le travail saisonnier et les périodes d'intensification dans ce milieu. Ensuite, je présenterai un portrait général des travailleuses en fonction de l'âge, du parcours professionnel, de la situation familiale, etc. Et pour terminer, je m'attarderai plus en détails sur des cas particuliers pour aborder : l'aspect santé, au niveau des douleurs musculo-squelettiques ; et l'aspect travail, à savoir, la gestion de la douleur au travail et hors travail.

Méthodologie de mon projet

Il s'agit d'une étude de cas multiples. L'unité d'analyse : une travailleuse. Au total, seize travailleuses ont été sélectionnées ; huit provenant d'une usine située sur la côte nord au Québec et huit autres d'une usine située à Terre-Neuve.

Les critères de sélection des travailleuses : cela devait être des femmes ayant vécu des épisodes de douleur, parce que je voulais « documenter et décrire » les stratégies que développent ces travailleuses pour gérer leur *douleur*. Et, afin de dresser un portrait d'ensemble et de couvrir un large éventail, des travailleuses qui occupaient différents postes de travail ont été sélectionnées. Finalement, ces travailleuses devaient désirer participer.

Pour vous donner un aperçu, sur cette carte du Canada, la province du Québec est en rouge ; et pour situer les deux usines où l'étude a été réalisée, celles-ci sont représentées par un petit crabe, l'une à Terre-Neuve et l'autre sur la côte nord. Pour ceux qui connaissent bien le Québec, vous avez Montréal ici au bas de la carte.

Pour ce qui est des méthodes et des procédures de collecte des données pour documenter le contexte du travail saisonnier, c'est-à-dire les conditions de travail, j'ai regardé les aspects temporels (horaires de travail, les pauses, les congés, etc.), les exigences de production en termes de qualité et de quantité, et les pressions exercées pour atteindre les exigences de production.

Comment ces aspects-là ont-ils été documentés ? C'est par le biais d'observations durant les saisons de travail, d'entretiens avec des travailleurs, des travailleuses et des personnes de ressources humaines, etc., et l'analyse de documents de l'entreprise concernant la production quotidienne des usines. J'ai également réalisé des entretiens quotidiens de suivi auprès des seize travailleuses. Ces entretiens ont été réalisés pendant la saison, au début et à la fin de chaque quart de travail, avec chacune des travailleuses suivies. Au cours de cet entretien, chacune des travailleuses devait remplir un schéma corporel (que je vous présenterai ultérieurement), je questionnais également sur la prise de médicament et sur les stratégies qui étaient développées par les travailleuses pour gérer leurs douleurs.

En ce qui concerne le schéma corporel, les travailleuses devaient indiquer le degré d'inconfort ressenti pour chaque région du corps sur une échelle de 1 à 5 : 1, étant « aucun inconfort » et 5, étant un « inconfort insupportable ». Au total, il y avait trente-quatre régions corporelles où elles devaient indiquer un chiffre.

Ce calendrier est un aperçu du déroulement de la collecte des données au cours de la saison de travail. La partie saison est en orangé, et, en jaune, c'est la partie où j'étais physiquement présente à l'usine de la côte nord. L'autre partie de la saison, j'étais à l'usine de Terre-Neuve.

Durant la saison, tel que mentionné précédemment, diverses méthodes ont été utilisées, des observations et des entretiens, ainsi que la consultation de documents des entreprises. Et, pendant dans la période hors saison, des entretiens de suivis, c'est-à-dire des appels téléphoniques avec les travailleuses suivies ont été réalisés.

Au niveau des résultats, d'une année à l'autre, d'une saison à l'autre, d'une semaine à l'autre, et d'une journée à l'autre, je vais vous donner un aperçu des conditions de travail, et également dresser un portrait du travail saisonnier. Pour un aperçu des conditions de travail, j'ai pensé qu'« une image vaut mille mots » : j'ai un extrait vidéo à vous présenter. Cette séquence vidéo vous donnera un aperçu des conditions de travail dans une usine de transformation du crabe. (Projection de la vidéo)

Portrait du travail saisonnier

Ce portrait est basé sur la compilation du nombre d'heures réalisées à l'emballage. En fait, il s'agit du minimum de nombre d'heures réalisées, car les travailleuses peuvent également travailler à d'autres postes de travail au cours de la journée ou encore de la saison de travail. Ce qui nous amènera, par la suite, à nous attarder à des données basées sur les heures effectivement travaillées par les travailleuses. L'étude a été réalisée à l'usine de la côte nord et de Terre-Neuve sur deux années, soit 2005 et 2006.

Pour l'usine de la côte nord, en 2005, la saison a duré onze semaines, et en 2006, la saison a duré quatorze semaines. Le nombre d'heures maximum atteint, en 2005, est de 58 heures par semaine, et en 2006, de 57,5 heures par semaine. Je tiens à attirer votre attention sur le fait que les travailleuses

sont inactives durant la période hors saison. On s'aperçoit que, dès la première semaine, en 2006, elles débutent avec 48 heures de travail, dans les conditions que l'on a pu voir précédemment. Et, en 2005, dès la deuxième semaine de la saison après le retour au travail, elles ont effectué 58 heures de travail au cours de cette semaine. À la fin de la saison, la dernière semaine, ce sont des semaines autour de 19 et 11 heures en 2006. Pendant la saison 2005, les travailleuses ont fait un maximum de treize jours consécutifs de travail sans aucune journée de congé. En 2006, ce nombre est de onze jours consécutifs sans journée de congé.

Pour l'usine de Terre-Neuve en 2005, la saison a duré dix semaines, et en 2006, dix-sept semaines. Le nombre maximum d'heures en 2005 atteignait 60 heures, et en 2006, 67,5 heures. La première semaine en 2005, le nombre d'heures était de 57,5 heures, et en 2006, 42 heures, soit la première semaine lors du retour au travail. Pour la dernière semaine de travail de la saison, ce nombre est de 4 heures en 2005 et de 25 heures en 2006.

Maintenant, au niveau du nombre de jours consécutifs travaillés sans période de congé, en 2005, à plusieurs reprises au cours de la saison, douze jours consécutifs de travail sans journée de congé ont été dénombrés. Et en 2006, jusqu'à vingt jours consécutifs de travail sans journée de congé.

Au niveau de la production, c'est-à-dire la quantité de crabe transformé, on s'aperçoit que les maximums sont atteints en début de saison, tout comme le nombre d'heures travaillées. Les minimums sont atteints en fin de saison. Mais on note également quelques augmentations au cours de la saison, donc ce n'est pas une diminution constante sur la saison. On constate une imprévisibilité au niveau du travail et de la production, c'est-à-dire concernant la quantité de crabe transformé et le nombre d'heures travaillées. Pour ces personnes, cela signifie qu'elles ne savent pas si, la semaine suivante, elles feront 40 heures ou si ce sera 60 ou 20 heures.

Quand on regarde plus précisément l'évolution du nombre d'heures de production à l'emballage *versus* l'évolution de la quantité de crabes transformé par semaine, on s'aperçoit que le nombre d'heures augmente, mais ce nombre n'augmente pas de façon proportionnelle à l'évolution de la production. On constate que la production augmente beaucoup pour une augmentation qui est plus faible du nombre d'heures. Cette situation nous a amenés à se demander si le rythme de travail viendrait compenser cet écart ? Qu'en est-il de la gestion de la production ? Comment détermine-t-on la quantité de crabe à transformer et les heures à travailler pour parvenir à transformer cette quantité de crabe ?

Pour ce faire, on s'est attardé au nombre de paniers à l'heure par travailleuse. Pendant la deuxième semaine, on constate qu'en moyenne, 7,71 paniers à l'heure sont faits par travailleuse. Cela correspond à la vitesse moyenne. Comparativement à la onzième semaine, où l'on obtient une moyenne de 3,72 paniers à l'heure par travailleuse.

Suite à ce portrait du travail saisonnier, nous nous attarderons au portrait général des travailleuses, c'est-à-dire un portrait de l'ensemble des seize travailleuses suivies.

La moyenne d'âge des travailleuses suivies de l'usine de Terre-Neuve était de 45,1 ans, et pour les travailleuses suivies de l'usine de la côte nord, l'âge moyen était de 46 ans. Sur le plan de l'ancienneté, pour les travailleuses suivies de l'usine de Terre-Neuve, on a obtenu une moyenne de vingt-quatre années d'ancienneté au sein de l'entreprise, comparativement aux travailleuses de l'usine de la côte nord dont la moyenne est de onze années. Pour les travailleuses de Terre-Neuve, sept travailleuses sur huit sont mariées ; sur la côte nord, huit travailleuses sur huit sont mariées.

Si on regarde plus attentivement, on s'aperçoit que la comparaison Terre-Neuve/côte nord, en termes d'âge est comparable. Alors qu'au niveau de l'ancienneté on a une différence qui pourrait s'expliquer, entre autres, par le statut de travailleur du conjoint et également par le nombre d'enfants. Aucun des conjoints des travailleuses suivies de l'usine de Terre-Neuve ne travaillaient à temps plein durant l'année. Cinq conjoints ont un statut de travailleur saisonnier. Comparativement à la côte nord où cinq travailleuses ont un conjoint qui travaille à temps plein durant l'année et deux travailleuses dont le conjoint est travailleur saisonnier. Ces résultats amènent à constater que les

travailleuses de Terre-Neuve ont dû travailler en même temps qu'elles élevaient leurs enfants ; elles ne restaient pas à la maison pour élever leurs enfants. Comparativement à la côte nord où les travailleuses pouvaient se permettre de rester à la maison pour élever les enfants, étant donné que leur conjoint travaillait à temps plein. Ces différences en termes d'ancienneté pourraient également s'expliquer par l'année d'apparition des usines au sein de ces localités. L'usine de la côte nord étant plus récente que celle de Terre-Neuve.

Au niveau des postes occupés, voici un portrait de toute la ligne de montage. Les différentes étapes du procédé industriel consistent principalement en : déversement des crabes sur la ligne, cassage du crabe, triage, emballage, pesage, cuisson, emballage, congélation. Je vais vous montrer des photos pour vous détailler chacun des postes. Quelques différences sont présentes entre les deux usines, notamment, la présence d'un poste de triage du crabe à l'usine de Terre-Neuve et son absence à l'usine de la côte nord.

Les travailleuses suivies occupent des postes qui, tel qu'on peut le constater, sont situés au cœur de la chaîne de montage et donc dépendent des autres postes, comme le poste de cassage du crabe situé au début de la chaîne et qui est occupé majoritairement par des hommes. Ces postes en début de ligne imposent le rythme de travail sur la chaîne, donc la travailleuse doit suivre ce rythme ou récupérer le retard.

Pour donner un aperçu des étapes du procédé industriel : le crabe arrive sur la ligne, la travailleuse prend le crabe et le casse en deux sections. Ensuite, il y a le poste de triage du crabe ; ce poste est uniquement présent à l'usine de Terre-Neuve : on trie le crabe, on le pèse et on le met sur le convoyeur approprié en fonction de son poids. À l'usine de Terre-Neuve, le poste d'emballage : la travailleuse doit prendre le crabe sur la ligne et le mettre dans le panier, puis ensuite il y a le poste de pesée des paniers de crabes. À l'usine de la côte nord, le poste d'emballage est similaire, sauf que la travailleuse a deux paniers à emballer plutôt qu'un seul panier comme à l'usine de Terre-Neuve. L'un des paniers est situé devant la travailleuse et l'autre, sur le côté de la travailleuse. Les empaqueteuses de l'usine de la côte nord doivent trier le crabe, ce qui est fait au poste en amont à l'usine de Terre-Neuve. C'est un aperçu des postes de travail.

Un autre poste est le poste d'emballage : la travailleuse prend le panier contenant les crabes et en déverse le contenu dans une boîte en carton qui part pour la congélation.

Portrait au niveau des douleurs

Le nombre de régions corporelles avec douleurs rapportées en 2005 en moyenne par les travailleuses est d'environ dix comparativement à 2006, où ce nombre est de 18,8 régions par travailleuse qui ont été identifiées sur un nombre total de régions corporelles de 34. Au niveau des régions corporelles où la douleur a été identifiée, cela varie selon les postes de travail. À l'emballage, c'est surtout les membres supérieurs ; au poste de transformation de la chair, ce sont les épaules, le dos et les membres inférieurs. Au poste d'emballage, c'est les membres supérieurs et le dos.

Ce qu'on remarque au niveau du nombre de régions corporelles avec douleurs, en 2005 : 9,9 *versus* 2006 : 18. On s'aperçoit qu'il y a eu une évolution dans la façon de compléter le schéma corporel. Les travailleuses disaient qu'elles étaient davantage à l'écoute de leur corps quand elles remplissaient le schéma corporel en 2006 *versus* 2005. Et, au niveau des régions corporelles les plus fréquemment rapportées, même s'il y a une variation selon les postes de travail, les épaules sont rapportées pour tous les postes de travail.

5. Deux portraits de poste en détail, à partir de deux exemples de travailleuses

On a la travailleuse A et la travailleuse B.

La travailleuse A est au poste d'emballage à l'usine de la côte nord : à ce poste, la travailleuse doit vider le panier de crabes dans la boîte en carton. La travailleuse B occupe pour sa part le poste d'emballage à l'usine de la côte nord : le crabe défile sur la ligne, la travailleuse saisie le crabe sur le convoyeur et selon la grosseur, elle le déposera dans le panier devant elle ou dans le panier à coté d'elle ou encore, elle le rejettera sur le convoyeur, si la section de crabe saisie ne correspond pas à la grosseur qu'elle empaquète.

Les deux travailleuses ont rapporté des douleurs aux épaules. La travailleuse A à l'épaule droite, et la travailleuse B à l'épaule gauche. Le nombre de jours travaillés pendant la saison pour la travailleuse A est de 69 jours et de 62 jours pour la travailleuse B. Le taux de réponse au schéma corporel est de 100 % pour la travailleuse A et de 95 % pour la travailleuse B. Le pourcentage de jours travaillés, avec douleurs au début du quart, donc au début de la journée de travail, est de 100 % dans les deux cas. Le pourcentage de jours travaillés, avec douleurs à la fin du quart de travail, donc la travailleuse termine sa journée de travail avec des douleurs, est également de 100 % dans les deux cas. Ce qui est intéressant de regarder dans cette situation est le pourcentage de jours où il y a eu augmentation de la douleur entre le début et la fin de la journée de travail. En d'autres termes, le pourcentage de jours où le niveau de douleur a augmenté entre le début et la fin de la journée de travail. Ce nombre est passé :

- du niveau 2 au niveau 3 : 36 % chez la travailleuse A et, pour la travailleuse B, de 22 % environ ;
- du niveau 2 au niveau 4 : 6 % pour la travailleuse A et 4 % pour la travailleuse B ;
- et le niveau de douleur passé du niveau 3 au niveau 4 est de 6 % pour la travailleuse B.

Si on regarde le nombre de jours travaillés par semaine et l'augmentation des douleurs au cours de ces journées entre le début et la fin du quart de travail, on constate que pour la semaine 3, sur sept jours de travail, il y a eu sept jours d'augmentation de la douleur ; pour la semaine 4, sur six jours de travail, il y a eu six jours d'augmentation de la douleur.

Si on regarde un peu plus loin sur le graphique, on s'aperçoit que les semaines 9 et 10, il y a eu également sept jours de travail, mais ce n'est pas sur les sept jours qu'il y a eu augmentation de la douleur. Par exemple, à la semaine 9, il y a eu cinq jours où, sur les sept jours travaillés, il y a eu augmentation de la douleur.

Donc, si on tient compte du nombre d'heures travaillées au cours de ces semaines, on s'aperçoit que, pour la travailleuse A, à la semaine 3 où il y a eu une augmentation de la douleur à chaque jour travaillé, elle a travaillé 91 heures et la semaine 4, 78 heures. Par opposition aux semaines 9 et 10, où la travailleuse cumule 72 heures, mais n'avait pas travaillé à chaque jour de la semaine. Le même portrait est semblable pour la travailleuse B, qui est au poste d'emballage.

Ainsi, on constate que les travailleuses ressentent effectivement des douleurs. En dépit de leur douleur, ces travailleuses demeurent au travail. Dans ce contexte et face à ces conditions de travail, quelles sont les stratégies auxquelles ont recours ces travailleuses pour gérer leur douleur, afin de parvenir à se maintenir au travail ?

Débutons tout d'abord par le modèle théorique sur lequel repose cette étude. Il est basé sur le modèle de Nicole Vezina sur les troubles musculo-squelettiques et cette étude propose d'ajouter certains éléments.

L'activité est l'élément central au cœur du modèle. L'activité de travail est réalisée par une travailleuse, qui a ses propres caractéristiques. Et ces travailleuses, dans le cadre de mon étude, vivent des épisodes de douleur. Les travailleuses évoluent au sein d'une entreprise, qui, pour les fins de cette étude, se situe dans un contexte de travail saisonnier. L'entreprise a ses propres objectifs de production autant en termes de qualité et de quantité et donne à la personne des tâches à accomplir. Elle offre à la personne des moyens de travail en termes de dispositif technique, d'organisation du travail, de structures sociales, etc.

Par ailleurs, cette étude propose d'ajouter au modèle l'aspect de « l'environnement ». Par « environnement », on entend les conditions météorologiques influençant la sortie des bateaux en mer, à savoir si les vents sont forts, s'il y a des orages et que les conditions ne sont pas très bonnes, les bateaux ne peuvent pas sortir. Les pêcheurs ont un quota de pêche qui est imposé. Cette contrainte en raison du mauvais temps incitera les pêcheurs à tenter de rapporter une plus grande quantité de crabes à l'usine pour s'assurer d'atteindre leur quota avant la date de fermeture de la zone de pêche. Tout cela va à l'usine, tout doit être transformé, on ne peut pas conserver le crabe – la matière première. Donc, cela va avoir des conséquences sur l'activité de travail. Le concept d'environnement englobe également le fait qu'il s'agisse de communautés rurales, en région éloignée et où on retrouve peu de possibilités d'emplois. L'environnement inclut également tout ce qui concerne l'assurance-emploi et les lois qui sont associées à ce régime.

Toutes ces composantes auront un impact sur l'activité de travail des travailleuses. Les travailleuses tentent de trouver un équilibre entre la production qui est à atteindre et leur santé. Pour atteindre cet équilibre, les travailleuses réguleront leur activité de travail, notamment, en développant des stratégies, par exemple au niveau de l'activité de travail.

À titre d'exemple. J'ai mal à la main droite, mais je veux atteindre la production qui est demandée. Donc, la façon dont je vais réguler mon activité pourrait être, par exemple, d'utiliser la main gauche, laquelle est moins douloureuse. Ceci peut être considéré comme une stratégie d'adaptation à l'activité de travail.

Ce que l'on propose d'ajouter au modèle sont des stratégies qui pourraient être développées par les travailleuses en termes de requêtes qu'elles formuleront auprès d'autres personnes pour modifier leurs situations de travail.

À titre d'exemple : Demander à la maintenance de trouver une solution pour ne pas avoir tant à m'étirer pour atteindre un panier sur le convoyeur.

Également, il y a des stratégies au niveau personnel et médical.

À titre d'exemple. J'ai mal à l'épaule, donc, je vais prendre un anti-inflammatoire.

C'est le modèle sur lequel on se réfère. Maintenant, juste avant d'aborder les stratégies plus en détail, je présenterai quelques éléments méthodologiques propres à la documentation des stratégies pour vous situer.

Les données sont tirées des observations et des rencontres d'auto-confrontation réalisées en 2005 et 2006. Tels que mentionnés, trois types ou trois classes de stratégies ont été documentés : les stratégies au niveau de l'activité de travail, requêtes faites auprès d'autres personnes pour modifier la situation de travail et sur le plan personnel et médical.

Les résultats ont mené à l'élaboration d'une catégorisation des stratégies. Et, pour chacune des catégories, une définition ancrée empiriquement a été élaborée. L'élaboration des catégories a été réalisée, tout d'abord, à partir des stratégies des travailleuses de la côte nord que l'on a validée avec les travailleuses de Terre-Neuve.

Les stratégies correspondent au nombre total de stratégies différentes développées par chacune des travailleuses. Une même stratégie était comptée une seule fois par poste, même si la travailleuse l'utilisait à plusieurs reprises sur le même poste. Au niveau de l'activité de travail, il y a dix catégories qui ont été obtenues.

Prenons les exemples des travailleuses A et B. On constate que ces travailleuses ont développé des stratégies au sein de chacune des catégories de stratégies obtenues suite à l'analyse de l'ensemble des stratégies développées par toutes les travailleuses. Si l'on s'attarde plus particulièrement sur l'une de ces catégories, par exemple, la catégorie « opérations » : on totalise trente stratégies différentes chez la travailleuse A et trente-huit stratégies différentes développées par la travailleuse B. Donc, un peu plus de stratégies différentes chez la travailleuse B.

Par exemple, quelles sont les stratégies développées au niveau de l'emballage par la travailleuse B ? Cette travailleuse a développé comme stratégies pour gérer ses douleurs aux épaules, notamment, de nettoyer au minimum le crabe, ne pas donner de gros coups ou cogner au maximum trois petits coups. Également, ne pas peser le crabe lui permettait de gérer ses douleurs aux épaules. Un autre exemple de stratégies consistait à saisir le crabe avec le bras qui était le moins douloureux. Tout cela était réalisé dans le but de diminuer sa charge de travail pour ne pas avoir mal à son épaule gauche. D'autres exemples, tels que saisir le crabe devant elle sur la ligne et non pas s'étirer pour aller chercher le crabe, ou encore saisir la partie du crabe la plus proche d'elle et glisser le crabe sur la ligne au lieu de le soulever. Il s'agit d'un ensemble de stratégies, au niveau de l'activité de travail, que cette travailleuse a développé pour gérer sa douleur.

Par ailleurs, sur le plan des stratégies de requêtes auprès d'autres personnes pour modifier leur situation de travail. Trois catégories de stratégies ressortent des analyses. On s'aperçoit qu'il y a très peu de stratégies qui sont développées par les travailleuses au niveau de l'entreprise. La travailleuse A a développé, au total pour cette classe de stratégies, deux stratégies comparativement à la travailleuse B, qui, au poste d'emballage, n'en développe aucune. À la vue de ces résultats, on constate que les travailleuses expriment très peu de requêtes auprès de la hiérarchie.

Sur le plan personnel et médical, 6 catégories de stratégies ont été obtenues suite aux analyses de l'ensemble des stratégies développées par les travailleuses, soit : médication, traitement, organisation à la maison, activité réalisée dans le but de diminuer la douleur, également temps qui lui appartient en dedans et en dehors de l'activité de travail et attitude adoptée face à la douleur. Tel qu'on le constate, cette classe de stratégies occupe une place importante dans les stratégies auxquelles ont recours les travailleuses pour gérer leur douleur.

Dans cette classe de stratégies, la catégorie « organisation à la maison » représente pour la travailleuse A 4 % de l'ensemble des stratégies développées et 3 % pour la travailleuse B, ce qui est très semblable entre les deux travailleuses. Toutefois, lorsqu'on s'attarde à ces stratégies développées, on constate des différences entre les deux travailleuses.

Prenons l'exemple de la travailleuse B : son conjoint travaillait à temps plein et est maintenant à la retraite. C'est lui qui s'occupe de faire le ménage et d'aller faire les courses. Comparativement, dans le cas de la travailleuse A où son conjoint est un travailleur saisonnier, c'est elle qui s'occupe de préparer les repas. Une des stratégies développée par cette travailleuse pour la classe « organisation à la maison » est, entre autres, de préparer des repas pour toute la saison lorsqu'elle est dans la période hors saison, des repas congelés ou des repas en conserve. Ainsi, comme elle le dit : « Pendant la saison quand, moi, je termine je n'ai pas à préparer de repas, car mes repas sont prêts. » Et pour le ménage, elle dit : « Lors des journées sans travail (de repos) c'est uniquement la journée pendant laquelle je vais faire le ménage, mais c'est vraiment très très minime, c'est juste passer le balai. »

Face à ces résultats, il a été décidé de mener d'autres analyses pour en savoir davantage sur la nature et les enjeux que peuvent représenter ces stratégies pour la santé des travailleuses. Ces analyses nous ont amenés à constater que les stratégies développées par les travailleuses peuvent potentiellement avoir des impacts sur la santé des travailleuses. Par exemple, en début de la saison passer deux semaines à préparer des repas pour l'ensemble de la saison pourrait éventuellement entraîner des conséquences sur la santé musculo-squelettique de la travailleuse.

En quoi les stratégies personnelles et médicales ont-elles été intéressantes et importantes à analyser ? Ce sont ces stratégies qui ont permis le plus de mettre en évidence à quel point les travailleuses dépassent leurs capacités durant une journée de travail et les limites des milieux de travail. À ce sujet, voici quelques résultats, quelques constats et quelques questionnements que cela a soulevés.

6. Stratégies avantageuses ou insuffisantes

Pour se maintenir au travail, tel que constaté, les travailleuses gèrent leurs douleurs en développant des stratégies et divers types de stratégies. Ces stratégies ne sont pas indépendantes du contexte dans lesquelles les travailleuses œuvrent.

Un autre aspect : ces stratégies développées semblent permettre de gérer la douleur pour se maintenir au travail. En effet, tel qu'on le constate, ces stratégies sont avantageuses pour se maintenir au travail, mais présentent également des limites. Les stratégies sont élaborées pour gérer la douleur dans le but de demeurer au travail, mais comme le font ressortir les résultats, peuvent avoir des limites, notamment au niveau du temps. Une stratégie ne dure pas éternellement. Par exemple : saisir le crabe avec le bras le moins douloureux, oui, pour une certaine période, cela peut aider, mais à long terme peut aussi avoir des risques et être néfaste pour le bras qui *a priori* n'avait pas de douleurs. La problématique est la même, lorsqu'il s'agit de prendre des anti-inflammatoires, car les effets d'une consommation prolongée ne sont pas sans conséquences sur la santé.

Pour ce qui est des résultats obtenus quant à l'évolution de la douleur au cours de la saison, il peut y avoir diverses explications. Comme je l'ai montré au début, le volume de travail en nombre de jours et d'heures travaillés peut être une explication, en partie, pour le nombre de jours où de la douleur a été rapportée. Il est important, bien sûr, d'observer que les travailleuses font 91 heures par semaines, d'autres explications sont aussi possibles. Entre autres, le développement de stratégies peut aussi affecter la répartition et l'intensité de la douleur. Les stratégies développées peuvent aider à diminuer la douleur et inversement. On s'est également posé les questions suivantes : est-ce qu'il y aurait une adaptation à la charge de travail au cours de la saison ? Est-ce qu'au fil du temps les travailleuses s'adaptent à la charge de travail, puisqu'à certains moments elles déclarent que l'intensité de la douleur est plus faible ? Est-ce que les travailleuses adoptent, à un moment donné, l'attitude d'ignorer leurs douleurs ? C'est quelque chose qui a été remarqué le fait qu'à un certain moment, la travailleuse se coupe du ressenti de la douleur. La travailleuse continue à travailler, mais rapporte oublier du mieux qu'elle peut ses douleurs.

Au niveau de l'évolution du nombre de régions corporelles rapportées, telle que constatée, une différence était présente entre 2005 et 2006. En discutant avec les travailleuses, on a constaté une certaine stabilisation dans la façon de compléter le schéma corporel entre 2005 et 2006 et celle-ci pourrait, entre autres, expliquer ces différences.

Ces résultats nous ont également amené à nous poser des questions sur nos outils, notamment, quand on questionne la douleur de façon ponctuelle. Dans ce même ordre, nos résultats amènent à se questionner sur les différences entre le début et la fin d'une intervention ergonomique et les facteurs pouvant contribuer à ces différences.

Apportant des éléments de connaissance sur les caractéristiques du travail saisonnier au sein d'usines de transformation du crabe et sur les stratégies que mettent en œuvre les travailleuses pour gérer leur douleur afin de se maintenir au travail, les résultats obtenus invitent à se questionner sur les risques de chronicité. Ces travailleuses développent des stratégies pour demeurer au travail, mais telles que mentionnées, les stratégies ne sont pas développées dans le but de préserver leur santé, mais plutôt dans le but de se maintenir au travail pour accéder aux prestations d'assurance-emploi et ainsi avoir un revenu pendant la période hors saison.

Conclusion

Tel que les résultats de cette étude mettent en évidence et que d'autres chercheurs ont également fait ressortir, les conditions de réalisation du travail, ainsi que le contenu du travail sont des aspects essentiels à documenter lorsqu'on s'intéresse à la santé des travailleurs et des travailleuses. Plus particulièrement, cette étude permet de constater qu'analyser le contexte dans lequel se déroule le travail est également essentiel à prendre en considération. En effet, documenter et analyser le contexte dans

lequel se déroule le travail, en l'occurrence dans cette étude les caractéristiques du travail saisonnier, permet de comprendre davantage la marge de manœuvre dont les travailleurs et les travailleuses disposent pour pouvoir réguler leur activité. Cette étude a également permis de faire ressortir que les stratégies développées par les travailleurs et travailleuses présentent des bienfaits pour la santé, mais peuvent aussi représenter d'importants compromis et des limites. À partir de l'analyse des stratégies développées par les travailleuses, cette étude a permis d'élaborer une catégorisation des stratégies qui pourrait s'avérer fort pertinente dans d'autres milieux, autant pour les chercheurs que les ergonomes et qui pourrait, par le fait même, être bonifiée par des études dans des milieux différents.

Je vous remercie.

Débat avec la salle

Annette Leclerc : Est-ce qu'il y a des travaux analogues à cela du côté des activités sportives ? On se dit que cela ressemble à du travail de sportifs. Par ailleurs, il y a une étude que je connais sur le travail saisonnier dans la vigne en région viticole. Un travail de quelqu'un que vous connaissez peut-être, les auteurs se sont posé la question de savoir quel était l'état de santé le reste de l'année ? C'est-à-dire qu'une fois que la saison intensive s'arrête, est-ce que l'on voit revenir une situation normale ? Est-ce que les gens n'ont plus de douleurs ?

Marie-Ève Major : Pour la première question, effectivement, il serait intéressant de regarder ce qui se fait du côté sportif. Je fais beaucoup de sport et cette situation, tout comme vous, m'a interpellée. Il serait intéressant de regarder ce qui en est du côté de l'adaptation à la douleur. Par exemple, quand on commence un sport, c'est toujours difficile, puis dès qu'on est réchauffé on est bien. Mais qu'en est-il des répercussions, à court et à long terme ? Oui, c'est à regarder à ce niveau-là, on n'a pas encore regardé précisément.

Pour ce qui est de la deuxième partie de la question sur les travaux de certains auteurs qui se sont posé la question sur l'état de santé des travailleurs le reste de l'année, j'imagine que vous parlez des travaux d'Yves Roquelaure ? J'ai rencontré M. Roquelaure l'an dernier à Angers. Il y a effectivement plusieurs similarités, mais une différence importante se situe sur la signification du terme « travailleur saisonnier » en France *versus* au Québec. Du moins, pour ces travailleuses saisonnières d'usines de transformation du crabe au Québec et à Terre-Neuve, le « travail saisonnier » représente l'occupation d'un emploi au cours d'une certaine période de l'année et ensuite, ces travailleuses sont en période hors saison, elles n'occupent aucun autre emploi. Par comparaison, il me semble que ces travailleurs saisonniers dans la vigne occupent cet emploi pendant une période de l'année et quand la saison est terminée, occupent un autre emploi dans une autre production. Ainsi, pour les travailleurs saisonniers de mon étude, leur activité est concentrée sur une période, et le reste du temps ils sont inactifs, sans emploi.

Willy Buchmann : Sur les stratégies au travail, est-ce que vous avez des résultats, des éléments sur les impacts sur le collectif autour ?

Marie-Ève Major : Oui, il y a effectivement des collaborations entre les travailleuses. L'analyse de l'ensemble des stratégies développées par les travailleuses a, entre autres, fait ressortir une catégorie de ce type, soit *Interactions entre les travailleuses*. Par exemple, une des stratégies de cette catégorie développée par des travailleuses était celle d'échanger des sections de crabe entre elles. À ce sujet, des travailleuses m'ont dit : « Si, je sais que ma collègue de travail qui est de l'autre côté de la ligne, qui, elle, empaquète telle grosseur de crabe, quand je prendre un crabe sur la ligne et que ce n'est pas la grosseur que j'empaquète, mais que c'est la grosseur qu'empaquète ma collègue de travail, alors je lui lancerai cette section de crabe près d'elle. » Puis, d'après mes résultats, à première vue, il semblerait que, pour les travailleuses de l'usine de Terre-Neuve, cet aspect-là serait peut-être plus mis en avant comparativement aux travailleuses de l'usine de la côte-nord. Ce que l'on pense c'est que c'est peut-être aussi relié à la culture au sein de cette région du Québec *versus* la culture de la région où se trouvait l'usine de Terre-Neuve, mais c'est une hypothèse basée sur les entretiens et les observations, ainsi que sur ma présence sur le terrain pendant trois saisons à Terre-Neuve et deux saisons sur la Côte-Nord... Les analyses plus en profondeur sur cet aspect ne sont pas encore terminées.

Anne-Françoise Molinié : Étonnement, par rapport au schéma corporel, en décalage avec le physique des travailleuses qu'on a vues sur le film et les photos, est-ce que cela ne peut pas jouer un rôle dans l'adaptation longue au remplissage de ce schéma corporel ?

Marie-Ève Major : Effectivement. Les travailleuses, c'était la première fois qu'elles voyaient un schéma corporel. Au début, elles comprenaient difficilement comment compléter le schéma... Elles ont eu des difficultés au début, il a fallu quelques jours d'adaptation. Nous avons constaté que les

travailleuses avaient surtout de la difficulté à dire quel était le niveau d'inconfort ressenti. Pour tenter de faciliter la compréhension des degrés d'inconfort ressenti, j'ai déterminé avec chacune des travailleuses une phrase clé qui permettait à la travailleuse, pour chacun des degrés d'inconfort, de savoir ou de se représenter ce que cela signifiait. C'est pourquoi l'étude pilote d'une année avec les travailleuses a été importante. De plus, les entretiens quotidiens avec les travailleuses ont permis de répondre aux questions des travailleuses lorsqu'elles remplissaient le schéma corporel. Ces entretiens étaient réalisés au début et à la fin de chaque journée de travail et, lors de cet entretien, la travailleuse remplissait le schéma corporel. J'étais présente pour répondre à ces questions, ainsi que pour la questionner sur les stratégies qu'elles avaient développées dans le cas où la travailleuse rapportait des degrés d'inconfort plus élevé que 1 sur le schéma corporel. Il aurait effectivement été plus approprié et pertinent d'avoir le schéma d'une femme plutôt qu'un bonhomme, qui en fait n'est ni un homme, ni une femme. En fait, ce choix résulte de l'outil que nous avons à portée de main ou plutôt sur l'ordinateur lorsque nous avons débuté l'étude pilote sur le terrain. Nous n'avions pas prévu de présenter le schéma corporel lors de notre première présence sur le terrain. Toutefois, une fois sur place, compte tenu de la réaction favorable face à l'étude, nous avons cru pertinent de tenter un premier essai avec le schéma corporel et, à ce moment, c'est le seul schéma qu'on avait à portée de main. Compte tenu qu'on avait déjà fait une saison avec ce schéma corporel et que les travailleuses semblaient maintenant familières avec ce schéma, nous avons préféré poursuivre avec ce schéma pour ne pas changer les repères que les travailleuses avaient développés.

Serge Volkoff : Une petite indication de méthode, mais peut-être que les phases de remplissage du schéma corporel tu en as fini avec ça, ou alors si d'autres phases sont à venir... Je voulais te signaler qu'il y avait un groupe de chercheurs et de syndicalistes du Royaume-Uni, j'ai vu ça dans un colloque il y a quelques semaines organisé par une Fédération de syndicats, qui usent de ce type de technique pour ouvrir des pratiques réflexives communes. En ce sens que c'est le même schéma corporel qui sert à tout un groupe de travailleuses, et chacune vient cocher les endroits où elle a mal. C'est-à-dire que le schéma corporel en quelque sorte doit se concentrer à certains endroits avec plein de petites croix qui sont toutes celles qu'a mises l'ensemble des travailleuses qui ont mal là, et ensuite, ils ouvrent un débat avec un groupe de travailleuses en regardant ce schéma corporel qui a été rempli collectivement. Alors, c'est peut-être hors de ton propos ! Là, on découvre ta méthode de travail, ça n'a peut-être rien à voir mais je voulais te signaler cela pour mémoire.

Maintenant, j'ai deux questions très différentes. La première, c'est que tu n'as pas parlé des enfants dans l'activité hors travail. Tu as parlé du ménage et de la cuisine. Alors, d'une part, pour ces tâches mêmes de cuisine et de ménage, et puis pour les tâches de s'occuper des enfants, on imagine que ce sont les âges et le cycle de vie où sont ces travailleuses. Cela doit leur poser quelques problèmes. Et, l'autre, c'est une interrogation de curiosité : en quoi consistaient ces conversations, que tu avais hors-saison par téléphone avec les travailleuses ? Remplissaient-elles le carnet de douleurs hors saison ? Ou bien si, aussi ? Et si non, indépendamment de ça, quel était le contenu – plus qualitatif – de ces entretiens que tu avais toutes les deux semaines avec elles ?

Marie-Ève Major : Sur le premier point, je n'étais pas au courant des travaux au Royaume-Uni où ils ont rempli collectivement le schéma corporel. Je trouve cela intéressant. Mais, pour mon étude, je ne suis pas certaine que cela aurait été approprié parce que je questionnais aussi sur les stratégies qui se sont développées pour gérer la douleur. Comme par exemple, si une travailleuse me disait : « Moi, en fin de journée, après mes heures de travail, j'ai indiqué 4 ! », et que je lui demandais : « Pourquoi tu as indiqué un 4 cet après-midi, alors que ce matin, c'était 3 ? ». Parfois, il s'agissait de stratégies qui n'étaient pas gênantes à parler. Mais je me suis rendu compte qu'au fil de la saison – puisque j'étais-là une grande partie de la saison – j'ai développé avec les travailleuses un lien assez étroit, et plus on avançait dans le temps plus les stratégies étaient précises et personnelles. Donc, je ne sais pas si, au niveau collectif, cela n'aurait pas eu une influence, c'est-à-dire que cela aurait créé une gêne pour décrire la stratégie qu'elles mettaient en place pour gérer la douleur. Mais c'est intéressant le principe de collectif, cela peut apporter d'autres aspects importants.

Au niveau des enfants, pour les travailleuses de l'usine de Terre-Neuve le nombre moyen d'enfants est de 2,38, et, pour celles de l'usine de la côte nord, il est de 2. Sur ces nombres moyens, au total des deux usines, deux travailleuses ont des enfants qui sont encore à la maison, soit une travailleuse de l'usine de Terre-Neuve et une travailleuse de l'usine de la côte nord. Pour la travailleuse de l'usine de Terre-Neuve qui a une fille de 8 ans, cette travailleuse a développé comme stratégie de bénéficier de l'aide de sa fille aînée – qui a 17 ans – lors de la saison de travail pour l'aider à prendre soin de sa plus jeune fille. Sa fille est à l'Université et revient à la maison lors de l'été. Pour la travailleuse de l'usine de la côte nord, celle-ci avait des enfants en bas âge. Effectivement, cette travailleuse a développé des stratégies différentes des autres travailleuses sur ce plan, comme notamment de bénéficier de l'aide de son conjoint pour prendre soin des enfants avec elle. Ce qui ressort des stratégies pour les travailleuses qui ont des enfants, c'est une aide très présente du conjoint. Le conjoint de la travailleuse de l'usine de la Côte-Nord qui a de jeunes enfants travaille à temps plein et n'est pas travailleur saisonnier. C'est lui qui s'occupe d'aller chercher les enfants à la garderie après l'école ; c'est lui qui s'occupe de faire les devoirs et de faire prendre le bain, et elle disait qu'elle s'occupait de faire la vaisselle. Donc, le soutien familial est très présent pour ces travailleuses qui mentionnaient que cette aide les aidait à gérer leur douleur.

À titre d'exemple, la travailleuse de l'usine de Terre-Neuve qui a une fille à la maison et dont la fille aînée s'occupe de garder sa sœur, mentionnait : « Moi, je paye ma plus grande fille pour qu'elle s'occupe de ma plus jeune, parce que, quand je rentre le soir, j'ai des difficultés. C'est comme si c'était ma gardienne. »

Serge Volkoff : Avec 47 ans et 24 ans d'ancienneté. Donc, elles ont commencé avec de jeunes enfants. Elles ne parlent pas de cette période-là, de leur vie pendant laquelle elles ont travaillé en ayant des enfants en bas âge ?

Marie-Ève Major : Je me suis contentée dans mon étude de ce qui se passait aujourd'hui. Je n'ai pas fait de retour en arrière. En arrivant le matin, lors de l'entretien de suivi, je leur demandais : « Décris-moi ta soirée d'hier soir ? Tu termines à 19 h 00 ton quart de travail, qu'est ce que tu fais en arrivant ? » Cela partait de l'usine jusqu'au coucher. C'était plus au jour le jour et les travailleuses ne m'ont pas fait part de cette période antérieure.

Pour la question concernant les entretiens hors saison, la façon dont ça fonctionnait : je les appelais à toutes les deux semaines durant leur période hors saison. Les travailleuses avaient un schéma corporel et on passait région par région. Pour chacune des régions corporelles, les travailleuses me mentionnaient le niveau d'inconfort qu'elles ressentaient à ce moment. Je posais aussi la question des stratégies qu'elles développaient pour gérer leur douleur. Et, également, je posais la question sur les activités qu'elles pratiquaient durant la période hors saison. Pour certaines, cela pouvait être de la couture... En fait, il s'agissait de savoir si elles étaient actives ou inactives et en quoi consistait leur emploi du temps et leurs activités. Je questionnais aussi sur la prise de médicaments. Si elles avaient pris des médicaments ou si elles avaient eu quelques problèmes quels qu'ils soient. Donc, cela c'était au niveau des entretiens hors saison au cours desquels les schémas corporels étaient aussi complétés pendant la période hors-saison.

Serge Volkoff : Elles le remplissaient aussi hors saison le schéma corporel ?

Marie-Ève Major : Oui, elles le remplissaient avec moi.

Serge Volkoff : Et alors, il y a eu des évolutions ?

Marie-Ève Major : C'est la partie que j'aimerais traiter éventuellement. Je n'ai pas encore analysé, mais, à ce stade, je peux tout de même constater que les travailleuses reviennent au travail et qu'elles ont encore des douleurs. Pendant la période hors saison, à première vue, le degré d'inconfort rapporté se situe plutôt près des niveaux 1 et 2. Si on compare pendant la saison, les degrés d'inconfort sont d'au moins 2 presque tout le temps. Mais, à certains moments de la période hors saison, on a constaté des degrés d'inconfort qui étaient plus élevés que les semaines précédentes de la période hors saison. À titre d'exemple, à un moment, les travailleuses de l'usine de

Terre-Neuve me disaient qu'il y avait eu une tempête de neige, et, quand je les appelais, elles me disaient : « j'ai dû pelleter la neige et mon épaule droite est douloureuse. La douleur a augmenté au niveau 3 ». Sinon, la douleur commençait à 2 et non à 1, c'est-à-dire sans douleur.

Anne-Françoise Molinié : Sur ce point-là, tu ne les as jamais interrogées sur l'évolution des douleurs avec l'âge ? Par exemple, quand vous étiez plus jeune, est-ce que vous aviez eu les mêmes douleurs ?

Marie-Ève Major : À ce sujet de l'âge, j'ai surtout posé des questions sur les causes de ces douleurs. J'ai surtout cherché à savoir : « Quand t'es-tu blessée ? À quoi pourraient être dues tes blessures ? Au niveau des déclarations, que faisais-tu pour être indemnisée ? » Je ne sais pas non plus jusqu'à quel point elles auraient pu me dire qu'en 1995 c'était une douleur de degré 2, par exemple. Je douterais également de la validité de ces réponses-là.

Serge Volkoff : Si on peut te donner un conseil, ne fais pas ça. Je te regarde un peu du coin de l'œil, et, si je peux te conseiller, ne fais pas cela, même si je le dis avec un peu d'autorité.

Marie-Ève Major : C'est pourquoi pour le retour en arrière, je m'en suis tenue à tenter de connaître l'origine des blessures ou encore les causes. Mais l'objectif de l'étude est de documenter les stratégies développées par les travailleuses pour gérer leurs douleurs et non les causes des douleurs.

Gérard Cornet : Vous parlez des douleurs musculo-squelettiques, mais il n'y a pas d'allergie au crabe ou aux conditions de travail ?

Marie-Ève Major : Cette est une bonne question. Sur ce point, il y a des travaux qui ont été réalisés sur l'asthme et les allergies, notamment, par une équipe de chercheurs à Terre-Neuve et au Québec dans les usines de transformation du crabe. À l'usine de la côte nord, en s'adressant à nous, le médecin de la santé publique a formulé comme demande : « Moi, j'ai des problèmes avec les travailleuses qui viennent me voir, elles ont mal et elles sont incapables de lever les bras plus que cela. Il y a des travailleuses qui viennent me voir en début de saison et d'autres en fin de saison. Pendant la saison, je ne les vois pas... » Il nous a demandé si on pouvait faire quelque chose pour améliorer les conditions de travail au sein de ces milieux. Ce médecin collaborait également avec les chercheurs s'intéressant à l'asthme lié au crabe. Pour Terre-Neuve, il y a une chercheuse réputée qui étudie avec son équipe les systèmes de ventilation des usines pour améliorer les conditions de travail. Ces sujets sont très bien documentés. Je pourrai vous donner les références si vous le souhaitez.

Dominique Cau-Bareille : Je voulais savoir... est-ce qu'il y a des jeunes saisonnières qui ont des douleurs ?

Marie-Ève Major : La moyenne d'âge est assez semblable entre les travailleuses suivies des deux usines, de 47 à 46 ans. Mais, pour la côte nord, j'ai suivi une travailleuse qui est assez jeune, et j'ai constaté que ses degrés de douleurs semblaient moins élevés. Donc, je ne sais pas si les douleurs de cette travailleuse-là sont liées, par exemple, au fait d'être debout toute la journée et donc d'avoir, le soir, les jambes enflées et des douleurs dans le bas du dos. Je ne peux pas généraliser, car j'en ai juste une, mais je trouve que c'est moins des douleurs qui semblent moins chroniques que pour les autres travailleuses de Terre-Neuve qui ont plusieurs années d'ancienneté et qui sont plus âgées.

Dominique Cau-Bareille : Même si elles sont plus récentes dans l'activité, est-ce qu'il y a un rapport à la douleur qui est différent, et une gestion de la douleur différente ? Par ailleurs, c'est curieux qu'il n'y ait pas plus de jeunes.

Marie-Ève Major : Je n'en ai qu'une. Il m'est difficile de me prononcer sur cette question.

Au sein de ces régions éloignées, un problème d'exode rural des jeunes est présent. Entre autres, à Terre-Neuve, beaucoup de jeunes sont partis dans l'Ouest canadien travailler. À l'usine de la côte nord, plusieurs travailleuses m'ont dit : « Moi, je travaille à l'usine, même si mon conjoint travaille à temps plein, car, je veux ramasser de l'argent pour payer les études de ma fille qui est à l'Université. » Plusieurs jeunes quittent la région et il y en a aussi très peu qui reviennent travailler. Pour ces travailleuses, l'éducation de leurs enfants est très importante. Aussi, pour répondre à la

question des travailleuses qui sont plus jeunes. Les travailleuses développent des stratégies d'entraide. Cette travailleuse qui est plus jeune que les autres, même si elle est perçue comme la plus jeune, elle a tout de même dix ans d'ancienneté, les plus anciennes vont l'aider. Il y a énormément d'entraide.

Annette Leclerc : Pour fournir une réponse partielle à la question précédente, je crois qu'il y a des études faites dans certains pays d'Asie sur ce genre de travail-là. Avec des conclusions qui étaient plutôt : on prend des jeunes pour faire ce travail, et dès que les gens ont un certain âge, au bout d'un moment ils ne peuvent plus.

Marie-Ève Major : Ils ne sont plus capables.

Annette Leclerc : Non.

Marie-Ève Major : Est-ce qu'il s'agissait d'usines de transformation du crabe ou du poisson ?

Annette Leclerc : Je pense que c'était des usines de poisson plus que de crabe.

Marie-Ève Major : Parce que les travaux que j'ai lus, c'était plus pour le poisson, mais ce sont des conditions de travail similaires.

Annette Leclerc : Au niveau du nombre d'heures travaillées, c'est similaire.

Personne de l'Anact : En vous écoutant, je me disais que l'on avait envie d'en savoir un peu plus sur les relations sociales aussi bien dans l'usine qu'à l'extérieur. À la fois en écoutant la réponse que vous avez faite sur l'importance des collectifs de travail, et puis aussi sur les données que vous avez indiquées sur la très faible importance des stratégies de requêtes pour modifier leurs situations de travail : 2 dans un cas, 0 dans l'autre. Vous nous avez dit qu'il y avait plus de collectif au travail à Terre-Neuve que sur la côte nord. J'avais envie de plus d'éléments là-dessus. Je voulais juste faire une remarque. Lorsque l'on regarde les données, l'ancienneté à Terre-Neuve est beaucoup plus forte. Vous avez évoqué l'hypothèse de la culture propre à Terre-Neuve. C'est peut-être aussi que l'ancienneté n'y est peut-être pas pour rien là-dedans. J'imagine que les relations sociales qui se tissent avec l'ancienneté et qui sont peut-être aussi tissées hors de l'usine – dans la vie quotidienne en dehors de la saison de travail – pèsent sans doute plus lourd sur le collectif au travail. En tout cas, moi, je m'étonne de la faiblesse des requêtes, il y a quelque chose qui m'intrigue.

Marie-Ève Major : Moi aussi. Pour revenir à cette question de l'ancienneté, c'est quelque chose qui pourrait être expliqué par le fait que les travailleuses de la côte nord pouvaient rester à la maison pour élever leurs enfants, car leur conjoint avait un emploi temps plein et non saisonnier et aussi l'année à laquelle date l'apparition de ces deux usines.

Maintenant, au niveau des stratégies de requêtes formulées auprès d'autres personnes pour modifier la situation de travail, cela nous a effectivement interpellés, parce que cela se déroule dans le cadre d'une intervention ergonomique. Donc, on travaille aussi avec les contremaîtres, les superviseurs, la direction, et on trouve cela intéressant et important de faire ressortir cela. Par exemple, cela peut être des demandes formulées aux superviseurs. Cela peut-être : « ma lame de scie ne coupe plus bien ». Donc, oui, je peux le formuler aux superviseurs. Il y a un projet en cours à l'usine de Terre-Neuve avec les contremaîtres. Il serait intéressant de questionner pourquoi peu de stratégies de ce type sont développées par les travailleuses.

Pour ce qui est de la différence de culture au sein de ces deux régions, je ne veux pas trop m'avancer, car c'est une hypothèse possible qui est ressortie de nos entretiens et observations, mais les analyses restent à faire pour comprendre davantage ces résultats. Le but de cette étude était de documenter et décrire les types de stratégies développées par les travailleuses. Maintenant, une fois ces résultats obtenus, il serait effectivement intéressant de s'attarder sur les causes ou les facteurs possibles expliquant ces résultats. Ainsi, à première vue et en ayant été pendant trois saisons sur le terrain, j'ai noté que les gens de cette région de Terre-Neuve semblaient plus près les uns des autres qu'au sein de la localité de la côte nord. Par exemple, à Terre-Neuve, dans mes entretiens, je me suis aperçu que des travailleuses me disaient que : « Tu vois, moi, si j'ai un problème que ce soit à

la maison, par exemple, si j'ai besoin de construire quelque chose ou de faire des rénovations, tous mes voisins viennent m'aider. » Pour la Côte-Nord, c'était quelque chose que je ne retrouvais pas vraiment. Il s'agissait plutôt de réponses telles que : « ah, oui, oui, je la connais mais... » Le lien n'était pas aussi fort qu'à Terre-Neuve. À Terre-Neuve, ils étaient très solidaires. Donc, je pense que cela va ressortir dans les résultats. Mais c'est quelque chose que j'ai découvert par les entretiens, ce n'est pas quelque chose que j'ai documenté systématiquement.

Ouacel Hamid (étudiant master 2, RHS) : Vous décrivez pratiquement une organisation taylorienne du travail avec la ligne de production. Je voulais savoir si, avec toutes ces tâches successives, on a constaté des relations professionnelles entre acteurs, ou si les délégués du personnel peuvent être un peu le ciment de ces femmes-là ? Est-ce que, parmi les stratégies développées, on aurait, sur les deux années, à un moment donné observé non pas des grèves, mais des grèves du zèle ou des grèves perlées pour justement reprendre des cadences de travail et réguler... au-delà même de la grève *stricto sensu* pour revendiquer ? Même si l'objectif est de garder le travail au détriment de la santé, est-ce qu'il y a ce genre de relations professionnelles entre les acteurs, et aussi avec les syndicats ?

Marie-Ève Major : Des grèves, il n'y en a pas eu... Du moins, pas auprès des travailleuses des usines de transformation du crabe. Ces travailleuses ont besoin de leurs heures pour être éligibles à l'assurance-emploi et au sein de ces régions éloignées, il y a également une réalité où très peu d'emplois sont disponibles. Même blessées, ces travailleuses demeurent au travail. Les heures indemnisées ne sont pas comptabilisées comme des heures effectivement travaillées au sens de la loi sur l'assurance-emploi. Si ces travailleuses n'ont pas le nombre d'heures requis pour être éligibles à l'assurance-emploi, elles n'auront pas de revenus pendant la période hors saison. Donc, pour elles, c'est hors de question. Maintenant, au niveau de la ligne de montage... je ne suis pas certaine d'avoir bien saisi votre question. Mais, oui, les contremaîtres et les contremaîtresses sont très impliqués et sont quand même présents. Mais au niveau des syndicats : un syndicat est présent à l'usine de Terre-Neuve, mais aucun syndicat n'était présent à l'usine de la côte nord. Donc, là aussi, ces situations apportent des différences. Pouvez-vous me rappeler votre question précise ?

Ouacel Hamid : Je voulais savoir si, dans les rapports professionnels entre les différents acteurs, la direction et les employés, il y avait un jeu de pouvoir.

Marie-Ève Major : Bon, cela pourrait, entre autres, expliquer les stratégies au niveau des requêtes qui sont formulées. Les jeux de pouvoir, je ne les ai pas analysés. Au sein de ces milieux, les contremaîtres et les superviseurs sont souvent d'anciens travailleurs, avec qui les travailleuses ont travaillé il y a quelques années.

Gérard Cornet : Je regardais les profils démographiques et les stratégies. La stratégie, ce n'est pas le maintien de la santé, c'est plutôt le maintien à l'accès aux bénéfices sociaux. Alors, je me pose la question, vu le vieillissement démographique, qu'est-ce qui va se passer dans quelques années ? Est-ce que l'on continuera sur le même modèle ? Est-ce que les gens ont une perception aussi bien des deux côtés du maintien de la capacité de travail ? Parce qu'il semble qu'il n'y ait pas de ressources chez les jeunes, puisque que les jeunes s'en vont. Et puis, sur le plan du partage des expériences et des affinités. Est-ce qu'il y a eu des tentatives sur le plan collectif d'organiser des échanges dans le cadre de la durée du travail, peut-être avant la saison pour diminuer les douleurs ? Est-ce qu'il y a une incidence sur la productivité avec l'échange d'expériences, entre plus jeunes, anciens, comme cela s'est fait dans les pays du Nord ?

Marie-Ève Major : Excellente question. On travaille également sur ce point. Une intervention ergonomique, avec les acteurs des milieux, est en cours à l'usine de Terre-Neuve, ainsi qu'à l'usine de la côte nord pour apporter des améliorations aux conditions de travail. Ce qui serait également intéressant de faire est sur le plan du nombre d'heures travaillées et des périodes d'intensification qui surviennent dès le début de la saison, alors que les travailleuses reviennent au travail après une période sédentaire. À ce sujet, il serait intéressant de regarder ce qui a été fait du côté des travailleurs forestiers, qui ont également un statut de travailleurs saisonniers. Entre autres, un programme d'entraînement avant le début de la saison a été proposé auprès des travailleurs forestiers pour leur

permettre de diminuer la fatigue ressentie en saison ou de repousser le seuil de fatigue. Un programme similaire pourrait être intéressant pour les travailleuses saisonnières de l'industrie de la transformation du crabe. Toutefois, selon mon point de vue, ce programme serait intéressant dans le sens où il permettrait aux travailleuses d'accumuler des heures en début de saison et ainsi de débiter progressivement la saison de travail. Cette possibilité permettrait peut-être de sentir moins de stress, à savoir si j'avais toutes mes heures pour être éligible à l'assurance-emploi étant donné que ces heures seraient comptées comme des heures travaillées. Par contre, je ne crois pas qu'un tel programme diminuerait les troubles musculo-squelettiques affectant ces travailleuses. Si, malgré la présence d'un tel programme, les conditions de travail demeurent les mêmes, les risques demeurent présents. Il ne faut donc pas uniquement un programme de retour progressif au travail, mais aussi une amélioration des conditions de travail à la source même.

Gérard Cornet : Est-ce que, dans ces réunions, les questions ou les ordres du jour sont faits par les patrons et/ou les employeurs ? Ou bien, est-ce que les questions à aborder sont faites par les travailleuses elles-mêmes ?

Marie-Ève Major : Dans l'intervention ergonomique, il y a un comité de projets qui est composé de représentants des travailleurs et des travailleuses, de la direction et de personnes de la maintenance. À l'usine de la côte nord, des représentants de l'équipe de santé publique étaient également présents. On a également formé un groupe de travail composé de travailleuses de différents postes. Avec ce groupe de travail, on discute de diverses possibilités d'améliorations et ces améliorations sont, par la suite, proposées au comité de projet et c'est la direction qui prend la décision des améliorations, c'est-à-dire des transformations qui seront faites.

Serge Volkoff : Si elles travaillaient moins vite, elles feraient plus d'heures, à masse de crabes donnée. Ou si elles travaillaient un peu moins vite dans les premières semaines terribles d'avril/mai, on peut se dire que ça décalerait un peu, elles finiraient par avoir un peu plus d'heures à la période où elles n'en ont plus qu'une dizaine, vers la fin juillet, enfin, on imagine ça. Alors, est-ce que la contrainte, c'est que le crabe est périssable, et qu'il y a une masse de crabe à faire, c'est ça la contrainte ?

Marie-Ève Major : Exactement. Il n'y a aucun contrôle. Ce qui arrive, c'est que s'il y a deux journées consécutives de pluie, les pêcheurs arriveront à l'usine la journée suivante avec une quantité importante de crabe... Il ne faut pas aussi oublier que le ministère de Pêches et Océans du Canada fixe des quotas aux pêcheurs en termes de quantité de crabe pouvant être récoltée, mais aussi en termes de durée d'ouverture des zones de pêche. Les pêcheurs ont des quotas, mais aussi une période dans laquelle ils doivent le pêcher le crabe. Lorsque le crabe arrive à l'usine, il est difficile de conserver le crabe étant donné qu'il a déjà fait un long voyage en bateau.

Serge Volkoff : Il y a un délai, une limite, entre le moment où le crabe est pêché et le moment où il est transformé. Existe-t-il des procédés qui permettent la conservation ? On ne peut pas agir là-dessus, c'est ma question ?

Marie-Ève Major : Non, il n'y en a pas vraiment. On peut conserver le crabe jusqu'à environ quarante-huit heures et ce, à partir du moment où il a été pêché. On doit donc tenir compte du trajet qui est parcouru en mer une fois que le crabe est pêché jusqu'à ce qu'il arrive à l'usine.

Serge Volkoff : Il y aurait pu y en avoir !

Marie-Ève Major : Plus ou moins. Il faut comprendre qu'en l'espace de seulement quelques semaines, plusieurs centaines de millions de dollars transitent du secteur de la transformation, c'est-à-dire l'acheteur, au secteur de la capture, soit le vendeur. Ce transfert d'argent rapide et sur un très court laps de temps, résultant d'une pêche qui débute dès l'ouverture de la saison et où les pêcheurs tentent de récolter rapidement leur quota, crée un important besoin de liquidités auprès des transformateurs qui sont confrontés à vendre au plus vite leurs produits sur le marché. Dans ces circonstances, les marges de profit sont insuffisantes pour que les entreprises gardent leur produit en stock en attendant la hausse des prix sur les marchés. Le crabe peut donc difficilement être conservé,

entre autres, pour des raisons de qualité du produit, mais aussi car le transformateur veut son argent dans un marché où la compétition est très présente et intense.

Chapitre 9

SYNTHÈSE DES DÉBATS

Marianne Lacomblez, professeure de psychologie du travail,
Université de Porto (Portugal)

Laurence Théry, directrice du CESTP-Aract/Picardie

Dominique Cau-Bareille : Nous allons clôturer ce séminaire. C'est la dernière demi-journée. Alors, il est traditionnel de demander à deux personnes d'être les témoins de ce qui s'est passé pendant les journées du séminaire, et, cette fois, nous avons demandé à Marianne Lacomblez, qui est professeure de psychologie de travail à l'Université de Porto, d'être une de ces personnes, et à Laurence Théry qui est directrice du Cestp-Aract/Picardie, de nous apporter leur éclairage. Non seulement d'évoquer les points importants, mais éventuellement de proposer un éclairage nouveau, une contribution nouvelle. Leur marge de manœuvre est importante par rapport à ce qu'on leur demande. Ce que je vous propose, c'est qu'elles interviennent chacune à leur tour et qu'il y ait une discussion globale ensuite. C'est un exercice difficile, je les remercie d'autant plus du travail qu'elles vont faire auprès du groupe, parce que cela suppose d'avoir été très attentif, et de mettre en perspective les points de vue.

MARIANNE LACOMBLEZ

Effectivement, c'est une tâche ingrate. Si vous considérez qu'il y a des points sur lesquels nous ne mettrons pas l'accent et que nous aurions dû le faire, c'est qu'en fait nous n'étions pas assez attentives. Je n'ai pas, et nous n'avons pas, l'ambition de faire une synthèse de ces trois journées, mais plutôt d'énoncer quelques-unes des questions qui ont émergé des présentations et des échanges. Mon bilan sera donc l'un de ceux qui sont possibles. Et Laurence présentera le sien, par ailleurs. Nous ne nous sommes donc pas concertées, convaincues que nous allions dresser, chacune, un tableau particulier et, assurément, bien différent l'un de l'autre.

Les questions que je vais vous exposer sont également le résultat d'une réflexion préalable à ce séminaire, et, notamment, celle que nous développons dans notre réseau *Genre, Activités, Santé* – ce réseau de la Self et de l'IEA auquel Anne-Françoise a fait allusion en début de séminaire. Mais d'une certaine façon, aussi, ces questions vont à la rencontre de préoccupations qui sont propres à l'équipe du Créapt.

Quant à moi, j'ai pris l'habitude de tenir compte du genre dans les analyses qui concernent le travail. C'est, selon moi, un impératif méthodologique – car je suis convaincue qu'il permet un autre déploiement des potentialités d'analyse, qu'il ouvre le champ de la réflexion. Pour reprendre les termes de Serge Volkoff : il donne un registre d'interprétations complémentaires, notamment parce qu'il conduit à la comparaison. Je suis convaincue qu'il n'y a pas de recherche sans comparaison. En tout cas, la recherche acquiert une autre envergure, grâce à la comparaison.

Beaucoup de travaux qui nous ont été présentés dans le cadre de ce séminaire ont démontré la portée de cet impératif méthodologique. Il faut toutefois reconnaître que ce seul principe ne suffit pas à décrire l'ensemble des interventions. Ce matin, en particulier, nous avons eu la présentation de recherches dont on peut dire qu'elles sont « genrées », parce qu'elles nous ont appris beaucoup de

choses sur des activités qui sont presque essentiellement assumées par des femmes. Et elles ont nourri notre réflexion en la matière. Mais ces recherches n'ont pas appliqué l'impératif méthodologique que j'ai évoqué, car la réflexion sur le travail des femmes allait ici de soi. Les différentes interventions m'ont ainsi contrainte à porter un autre regard sur leur spécificité et, notamment, à faire le constat de présentations fort contrastées dans la mesure où quelques recherches se sont situées à un pôle macro et d'autres ont davantage privilégié le niveau micro. Bien sûr, les approches sont complémentaires et nous démontrent la plus-value de la pluridisciplinarité. Je me suis cependant posé la question, à plusieurs reprises, de savoir si on nous parlait de la même chose à ces deux niveaux. Vous avez sans doute noté, comme moi, le bilan globalement assez pessimiste des approches macro. Quelques exemples : les femmes présentent une probabilité supérieure de sortir d'un emploi et une probabilité inférieure d'en retrouver un ; les hommes ont davantage de possibilités de sortir de la catégorie des ouvriers ; la pénibilité est plus forte pour les ouvriers que pour les cadres, mais cela est pire encore pour les femmes. Il y a un ensemble de constats qui nous ont été exposés en résultat de ces approches macro qui mettent le doigt sur l'une des caractéristiques de notre société, sur ces relations de genre qui s'y inscrivent, qui assument des configurations variables selon les régions du monde – mais avec des constantes, tout de même. Des constantes qui font que plusieurs d'entre nous s'intéressent à la question du genre, parce qu'elles sont des femmes – et qu'elles savent assez bien de quoi elles parlent.

Je ne résiste pas à rappeler ici ce qu'a écrit, il y a quelques années, dans un superbe texte, Anne-Marie Devreux à propos des relations sociales de sexe. Ces relations dans le cadre desquelles, dit-elle : « Les hommes cherchent à maintenir les bénéfices qu'ils retirent d'une situation face à des femmes qui cherchent au contraire à se libérer des inconvénients qui sont propres à ces situations ». C'est un axe de réflexion des relations sociales de sexe intéressant. Notamment, lorsque l'on se rappelle l'intervention, hier, d'Ariane Pailhé, dans laquelle elle nous présentait ce constat : que les hommes en ménage et lors de la venue d'un enfant ne tiennent pas la route. Serge l'a repris dans les commentaires qui ont suivi, et on ne l'a pas oublié non plus dans le cadre de la discussion. Cette réflexion d'Anne-Marie Devreux montre que c'est donc « plus compliqué » qu'on pourrait le penser. J'en profite pour faire une référence plus explicite au livre dans lequel est intégré ce texte - livre dont je conseille la lecture à tout le monde : un ouvrage dirigé par Pierre Aïach, et ses collègues, Dominique Cèbe, Geneviève Cresson, Claudine Philippe, qui a pour titre *Femmes et Hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*, publié par ENSP en novembre 2001. Je pense qu'en complément à ce séminaire, à l'ensemble des présentations, nous avons là un matériel particulièrement intéressant.

D'autre part, pour reprendre des échanges que j'ai eus ce matin avec Esther Cloutier concernant les travaux menés en se situant à un niveau plutôt micro, face au pessimisme des conclusions des approches macro, et face au découragement qu'elles peuvent induire, comme le disait Danièle Kergoat, lundi : « c'est assez interpellant ! ». Car, même si les descriptifs sont loin de révéler de grands changements, on y découvre des tentatives de changement. Celles-ci sont parfois seulement des ébauches de tentative, et nous avons bien vu, avec le travail de Marie Buscatto, combien l'aventure se concluait parfois en constat d'échec. Mais il est indéniable qu'il y a, là, un descriptif de démarches et de réflexions qui émergent et, effectivement, nous interpellent. Elles sont fréquemment peu visibles, discrètes, et sortent de leur caractère résiduel grâce au rapport d'explicitation *a posteriori*, établi avec des chercheur/ses attentif/ves. Il faut donc qu'un ensemble de conditions soient réunies pour donner accès à ce type de données. Mais, indéniablement, il se passe, là, des choses qu'on ne peut négliger.

Nous avons alors aussi accès à un autre constat de Danièle Kergoat, qui date de plusieurs années déjà, et qui correspond au fait que quelque chose semble se rebâtir, se reconstruire quand des milieux professionnels, qui ont été définis en masculinité, cheminent vers une mixité : de nouvelles questions émergent et d'autres débats prennent place. La recherche de Livia Scheller, qu'elle nous a présentée hier, menée à propos des conducteurs et des conductrices de bus est, à ce point de vue, tout à fait éloquent. Même s'il est vrai qu'elle a peu développé dans sa présentation combien

L'arrivée des femmes a conduit à un nouveau questionnement concernant les horaires de travail et leurs effets sur la santé des hommes et des femmes – mais apparemment davantage sur celle des femmes. À cet égard, je pourrais reprendre, sans la développer, une recherche qu'à menée Carla Barros, chercheuse de notre équipe, dans le cadre d'une intervention en matière de santé et sécurité au travail, menée au sein d'une entreprise du secteur textile au Portugal. Dans ce cas, clairement, ce sont les femmes qui ont eu un rôle décisif dans une transformation graduelle de la réflexion des salariés, imposant progressivement des valeurs de droit à la santé – tandis que leurs collègues masculins s'en tenaient à des analyses qui invoquaient essentiellement des facteurs de productivité. Nous avons là des ingrédients qui nous conduisent à penser que, peut-être, il est vrai que la mixité des milieux professionnels constitue un terreau riche pour les préoccupations qui sont les nôtres. C'est assurément un lieu d'expériences souvent difficiles pour les femmes. Mais c'est aussi le lieu où certaines d'entre elles essayent de « prendre la main sur leurs destinées », pour reprendre les termes de Serge Volkoff – et parfois entraînent leurs collègues masculins à le faire également.

C'est ce qu'Yves Schwartz veut en fait mettre en évidence lorsqu'il fait référence à ce qui est de l'ordre de l'usage de soi dans des arbitrages du quotidien, qui opèrent lors de micro-décisions, de micro-tentatives. Elles sont traversées, bien sûr, d'essais et d'erreurs, mais elles révèlent la recherche de voies alternatives aux situations de travail telles quelles sont, avec leur lot d'injustices et d'inégalités. L'enjeu pour les chercheurs et les intervenants est d'aider à dévoiler ce qui ne se voit pas à l'œil nu, d'inciter à dire, à décrire, à expliciter et puis d'observer ce que donne à voir l'activité de travail, ses évolutions et sa diversité. Sur ce plan, je suis convaincue que l'apport de l'ergonomie est tout à fait fondamental.

Par ailleurs, on a bien perçu combien ces démarches, qui y vont au microscope, nous conduisent à revoir certains aspects de nos grilles d'analyse, à questionner certains termes que nous utilisons ou certains supports de recueil de données. On a fait allusion, lors de chacune des trois journées de ce séminaire, à cette panoplie méthodologique définie, comment tu l'as dit Anne, au « masculin neutre » ou au « neutre masculin ». La présentation que nous a faite Marie-Ève, ce matin, était particulièrement éloquente sur ce « neutre masculin », avec ce bonhomme asexué représentant le schéma corporel présenté aux hommes comme aux femmes.

Nous avons de la sorte, avec ce regard micro, un matériel très riche pour une réflexion critique concernant la panoplie de nos outils d'analyse. Il nous conduit également à nous interroger sur les grandes enquêtes, les *items*, les questionnaires, et les indicateurs qui sont privilégiés dans les approches macro. Bien évidemment, comme l'a souligné Fabienne Bardot : « il faut aussi du quantitatif ». Et, j'en reviens, de cette façon, à ce pôle plus macro de certaines études qui ont été exposées ici. Et, surtout, à cette question de savoir si nous avons toujours parlé de la même chose. Parce qu'il faut bien constater que, dans plusieurs de ces études macro, il a été fréquent qu'on nous parle davantage d'emploi et pas tellement de travail et d'activité de travail. Je ne mets pas en cause le fait qu'il est important d'avoir un emploi pour les hommes et pour les femmes avec tout ce que l'on nous a dit sur le risque de le perdre, et la difficulté de le retrouver, particulièrement pour les femmes. Mais, comme nous l'a rappelé Anne-Françoise Molinié : pas n'importe lequel, pas dans n'importe quelles conditions – ni pour les femmes ni pour les hommes. Il est donc essentiel, de ne pas passer à côté du travail lors de ces grandes enquêtes, et c'est malheureusement assez fréquent. Hier, Ariane Pailhé nous a fait une rapide référence au classement de différents pays au départ d'une évaluation d'indicateurs révélant les inégalités de genre et ce qu'on peut en déduire des prises de décisions dans les domaines politique et économique. Ce sont des indices repris dans le cadre de programmes des Nations-Unies, qui sont décisifs dans la définition de politiques publiques de très nombreux pays. Je ferais alors volontiers référence à l'analyse menée par Abdallah Nourouline concernant le type d'indicateurs utilisés dans ces relevés très globaux. Car il met en évidence le fait que, si on y parle beaucoup d'emploi et si les indices recueillis révèlent un grand nombre de problèmes dans la création et dans la difficulté de l'accès à l'emploi, le travail par contre est totalement inexistant dans ces bilans – le travail, les conditions de travail, les risques pour la santé, la gestion de la sécurité et de l'hygiène sur le lieu de travail, etc. Nous avons là, sans aucun doute, une piste

qu'il est important de travailler davantage. Il s'agit d'ailleurs d'une préoccupation qui a été une constante dans les études du Créapt, puisque les chercheurs se sont nourris, précisément, pour la conception de grandes enquêtes, de ce niveau plus micro des recherches de terrain – et nous gagnons tous à travailler de cette façon. Mais dans cette voie, bien sûr, veillons à moins négliger tout ce que les approches micro nous donnent à voir lorsque nous introduisons cette dimension du genre.

Une dernière réflexion : en traitant des questions de genre, nous analysons le travail et ses effets sur la santé. Mais, comme l'a dit Serge Volkoff : « Inévitablement, on est tiré à aller vers la vie personnelle ». Et ce n'est pas évident, pour nous qui partons le plus souvent du principe que les disciplines scientifiques que nous avons l'habitude de convoquer ont pour finalité de transformer le travail – et de refuser les voies d'intervention qui conduisent à externaliser ce qui serait à la source des problèmes diagnostiqués, en les reportant aux caractéristiques des salarié-e-s et de leurs modes de vie. C'est une question fondamentale qui est, d'ailleurs, source de débats dans notre réseau *Genre, Activités, Santé*. Mais il est vrai, et on l'a vu, que ne pas tenir compte de ce que Jacques Curie a appelé « le système d'activité », ne pas tenir compte des difficultés de la recherche d'équilibre dans les essais de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, appauvrit nos approches. Il est vrai aussi que nous avons peu d'expérience dans le traitement des données qui s'offrent alors à nous, par cet élargissement du champ d'analyse. Il faut sans doute développer une vigilance toute particulière pour ne pas être tiré vers la vie personnelle – et y trouver toutefois la source d'un nouveau questionnement à propos du travail.

La question est vraiment fondamentale, et je pense qu'elle l'est particulièrement aujourd'hui, dans la mesure où il semble de plus en plus fréquent que la conception du travail et de son organisation se fasse en partant du principe que la vie personnelle suivra – ou plutôt est tenue de suivre. Nous constatons en effet, au sein d'un nombre croissant d'entreprises, que la disponibilité exigée de la part des salarié-e-s est posée en principe de départ.

Voilà, les résultats de mes « gribouillis » et d'une première analyse de ce qu'ils m'ont rappelé de ces trois jours de travail collectif.

LAURENCE THÉRY

Ce que j'ai envie de vous dire ce n'est pas tant le fruit de mes fonctions à l'Aract, trop récentes, que plutôt du fait de mes différentes expériences professionnelles tant à l'inspection du travail qu'à la CFDT, comme permanente syndicale sur les questions de santé au travail. C'est à partir de ces deux encrages que je vous livre un certain nombre de réflexions et de questions, questions qu'il me semble important de traiter, pour les chercheurs dans leur activité de recherche et les praticiens dans leurs interventions et, plus largement, dans nos pratiques professionnelles. L'un des enjeux de ce séminaire, me semble-t-il, c'est qu'en sortant d'ici nous travaillons un peu différemment, en intégrant davantage et mieux la dimension de genre dans les questions de santé, de travail et d'emploi.

Alors sur ces trois questions, mais aussi sur les problématiques d'âge et des parcours professionnels, je voudrais évoquer trois points différents. Le premier, pourquoi et quelle est la finalité d'intégrer la dimension de genre ? Le deuxième point est : quels sont les obstacles ? Qu'est-ce qui résiste ? Et enfin le troisième est, de mon point de vue, la nécessité de mener des expériences singulières pour avancer, et des expériences microscopiques – comme l'a dit Marianne tout à l'heure –, mais qui sont pour moi des formes d'innovation permettant petit à petit l'introduction de ces questions-là dans l'ensemble des études, des recherches et des pratiques professionnelles. C'est, je crois, porteur d'avancées sur les questions de santé, de travail, d'emploi et « socialement ».

Pourquoi intégrer la dimension de genre ?

Ce qui ressort de ce séminaire, c'est la nécessité d'une meilleure intégration de ces questions de genre dans les méthodologies d'intervention sur le travail et ses transformations permettant d'aborder **les questions de mixité dans les entreprises**. La mixité renvoie à la possibilité que sur les mêmes emplois et le même travail, il puisse y avoir à la fois des hommes et des femmes. C'est une condition de l'égalité, un préalable à l'égalité. Cet objectif de mixité est en lien avec les exigences démocratiques qu'en tant que citoyens nous portons tous, lié à l'égalité et à la lutte contre les injustices, parce que, massivement, ce qui nous a été décrit par les unes et les autres dans ce séminaire, ce sont surtout des situations d'injustice.

Se pose alors la question des modalités d'introduction de cette mixité, car il ne suffit pas de le déclarer. Par exemple, les CHSCT ont dans leur champ d'action, sur la prévention des risques professionnels, cette question-là liée à la mixité des emplois et du travail. Or, comment s'en débrouillent-ils ? La mixité a, aussi, une visée d'égalité et doit également permettre aux femmes d'avoir un travail tout aussi émancipateur que celui des hommes. Aujourd'hui, le travail salarié est positif pour les femmes. Celles qui ont une activité salariée ont une meilleure santé que celles qui n'ont pas de travail par exemple. Cela est lié à la socialisation que procure le travail, à l'autonomie, aux possibilités de développer des capacités de négociation, d'échange avec l'entourage (et notamment les conjoints). Cependant, dans un certain nombre d'emplois, ce côté positif du travail est sérieusement entamé par le fait que les conditions de ce travail, faites à une partie des femmes, s'inscrivent dans le prolongement du travail domestique, et qu'en termes de santé les côtés positifs sont en quelque sorte limités par la monotonie du travail domestique qui n'est pas brisé, et, en plus, par des situations de travail d'isolement. Cela se voit notamment avec le travail à temps partiel dans l'activité de nettoyage ou de services à la personne. En plus, l'objectif de mixité n'épuise pas totalement l'objectif de la réduction des inégalités. Puisqu'on a vu aussi qu'en ce qui concerne les relations sociales de travail, quand il y a des emplois mixtes, c'est-à-dire quand il y a des hommes et des femmes dans un même milieu de travail, se construisent malgré tout des rapports de domination des hommes sur les femmes. On l'a vu avec les conducteurs de bus où les hommes laissent peu parler les femmes sur la nécessité qu'elles ressentent, en fin de carrière ou au milieu de carrière, de réorganiser les horaires de travail, de réinterroger cette organisation, et surtout chez les musiciennes de jazz. Le milieu des musiciens et des musiciennes de jazz, c'est vraiment quelque chose... Comment se fait-il que, dans ce milieu-là, – qui nous est décrit « pour les femmes » –, elles sont plus compétentes que les hommes ; elles ont un réseau social plus large et plus prometteur que les hommes – ce sont les règles sur lesquelles les hommes s'étalonnent, avec lesquelles ils se comparent entre eux, qui vont prévaloir dans les relations de travail entre les hommes et les femmes ?

Ces règles imposées par les hommes conduisent à l'épuisement des femmes, alors même que les hommes disent que le fait de travailler avec des femmes relâche la pression, fait que les choses sont plus tranquilles. C'est quelque chose d'incompréhensible pour moi... Comment se fait-il, que, y compris dans un milieu où les femmes sont en meilleure position que les hommes, ce soient les règles des hommes qui s'imposent ? C'est troublant.

Le deuxième objectif de cette meilleure intégration des dimensions de genre dans les questions d'emploi, de travail et de santé, c'est, me semble-t-il, de faire en sorte que **le travail proposé aux femmes puisse être un travail tenable pendant toute une vie professionnelle**. Aujourd'hui, les emplois majoritairement féminins ne sont tenables que si les femmes les occupent à temps partiel et sur une période limitée de leur vie professionnelle. Les conditions de travail ne sont acceptables que si elles le sont tant pour les hommes que pour les femmes, (c'est l'exigence de mixité), mais, également, si, elles le sont dans la durée. Est-ce que l'on peut faire ce poste-là, à temps plein, toute sa vie ? On a vu au cours de ce séminaire que les emplois à temps partiel, proposés aux femmes, sont à peine tenables à temps partiel, ils génèrent des atteintes graves et importantes à la santé et carrément invivables à temps plein. Encore moins tout au long de la vie et tout au long d'une carrière professionnelle. On l'a vu chez les caissières, chez les ouvrières de la plate-forme logistique, dans ce que

nous a rapporté Fabienne Bardot. Et on peut dire que les conditions de travail dans ces deux cas ne sont pas acceptables, car elles ne sont pas compatibles ni avec le temps plein ni avec une vie professionnelle entière. Finalement, il y a une multitude de secteurs qui fonctionnent sur le fait que l'on ne peut tenir le poste qu'à temps partiel. Il y a le secteur du nettoyage, qui fonctionne comme cela, qui cumule temps partiel et mauvaises conditions de travail, une partie des emplois de la grande distribution, le service à la personne...

Le troisième objectif de cette prise en compte de la dimension de genre, c'est sans doute le fait de **rendre compatible le travail avec les autres dimensions de la vie pour les hommes comme pour les femmes**. Et on a vu combien il était difficile d'articuler ces différentes dimensions pour les femmes, que le temps partiel présenté parfois comme une réponse à cette difficile articulation n'est en fait qu'une réponse assez simpliste qui creuse les inégalités. Précisément, dans la mesure où le temps partiel n'offre pas les mêmes possibilités de développement et de promotion que le travail à temps plein. Le fait de parler de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle pour les femmes... j'ai tendance à penser que cela ne réinterroge pas le fait que les femmes puissent concilier les deux, mais les hommes... C'est comme s'il était acceptable que cette question d'articulation repose uniquement sur les femmes. On rentre là dans la sphère privée et dans la répartition des tâches domestiques et de soins aux enfants.

Quels sont les obstacles ?

Parmi les obstacles à cette prise en compte des spécificités de genre et à la compréhension de ce qui se joue dans le travail des femmes (Marianne la souligné aussi), notons notre résistance à prendre en compte le travail non rémunéré, que ce soit par les chercheurs mais aussi par les praticiens. On fait comme si les deux sphères de la vie professionnelle et de la vie personnelle étaient étanches. Et ce séminaire pointe la nécessité de tenir les deux ensemble, sans rejeter les possibilités de transformation sur l'autre sphère à laquelle on n'a pas accès, bien sûr, mais, malgré tout, tenir les deux ensemble paraît incontournable. D'abord parce que le travail domestique est surtout un lieu de production des inégalités et, même, un lieu privilégié où se forge un consensus autour de ces inégalités. On pourrait en discuter avec les syndicalistes qui sont là... Mais, si dans le développement de l'action syndicale on ne tient pas compte de ces deux dimensions-là, on rate quelque chose.

Le deuxième obstacle que j'ai pointé, c'est la division sexuelle du travail verticale et horizontale qui prend ses racines ou du moins se nourrit largement des inégalités dans le travail non rémunéré. Ce qui rend indispensable de trouver une vision d'ensemble. Il se pourrait qu'il y ait une correspondance entre une meilleure répartition du travail domestique et une meilleure mixité du travail (notamment dans des secteurs peu féminisés).

Le troisième obstacle, c'est l'invisibilité des atteintes à la santé des femmes au travail. Ce qui est le plus caractéristique par exemple : à la Cnam (Caisse nationale d'assurance-maladie), les publications concernant les données de santé au travail sont devenues différenciées entre les hommes et les femmes à partir de 2004. Avant ces données existaient, mais elles n'étaient pas publiées, c'est un exemple parmi d'autres.

Je reviens sur la question de la visibilité des atteintes à la santé des femmes au travail, selon une typologie établie par Philippe Davezies, les atteintes à la santé se distinguent en trois catégories : atteintes directes à l'intégrité physique (amiante, bruit, etc.) celles-ci sont massivement visibles, sauf en termes d'exposition aux produits chimiques, là, elles sont peut-être moins. La deuxième catégorie, ce sont les phénomènes d'hyper-sollicitation due à l'usage inapproprié ou excessif des hommes et des femmes au travail ; ce sont les questions de TMS, d'épuisement, de fatigue. Et la troisième catégorie, ce sont les atteintes à la dignité avec toutes les formes de violences psychologiques : humiliations, brimades, harcèlements, etc.

Évidemment, pour des raisons notamment liées à la division sexuelle du travail, les femmes sont aujourd'hui plus menacées par les atteintes du deuxième et du troisième groupe où l'organisation du travail et de la production est en jeu. Or, dans la pratique, bien souvent, la prévention des risques

professionnels n'intègre que très peu ces atteintes à la santé par le travail, parce que finalement leur émergence renvoie au rapport subjectif au travail qu'on ne prend pas la peine d'explicitier, d'analyser dans le détail et de faire émerger.

Par ailleurs, il n'y a pas de cadre juridique pour la reconnaissance et la réparation des pathologies liées à l'hyper-sollicitation, ou aux atteintes à la dignité, à l'exception du tableau des TMS qui, aujourd'hui, semble être remis en cause. Et on peut dire que l'invisibilité est en quelque sorte institutionnalisée. Il n'y a pas d'espace dans le droit du travail pour la santé au travail des femmes. Les questions d'assujettissement, du manque de marge de manœuvre, de pression temporelle, d'intensification du travail que subissent les hommes et les femmes, mais davantage les femmes du fait de la division sexuelle du travail, passent quasiment à la trappe dans le code du Travail, à moins de lire entre les lignes et d'interpréter les choses mais sans garantie de sécurité juridique.

Cela renvoie aux faibles capacités des dispositifs formalisés de régulation que ce soit le code de la Sécurité sociale avec la reconnaissance des maladies professionnelles ou le code du Travail. On a aussi évoqué les structures syndicales telles qu'elles existent, qui portent peu les problèmes liés aux conditions de travail des femmes. Et on a des politiques publiques, nationales et européennes, orientées soit sur la santé au travail avec quelque chose d'assez volontariste, soit sur l'égalité professionnelle aussi avec quelque chose d'assez volontariste, puisque, là, il y a des obligations nouvelles, mais sans que ces deux politiques se croisent tant au niveau national qu'au niveau européen.

De même, la question du travail à temps partiel est rarement abordée sous l'angle des multiples conséquences sur la santé : horaires atypiques, faible rémunération, dégradation de l'image de soi. On peut faire la même remarque en termes d'invisibilité des atteintes à la santé des femmes au travail, s'agissant des substances chimiques, l'évaluation des risques prend rarement en compte la dimension de genre. Les données produites en épidémiologie tendent à privilégier les informations concernant les hommes. De plus, la division du travail a pour résultat de concentrer les femmes dans les secteurs, où le suivi des expositions et l'adoption de mesures de prévention adéquates posent des difficultés : le nettoyage, quelques segments de la production agricole, l'industrie agroalimentaire, tout le service de l'aide à la personne, ce sont des secteurs où les conditions de travail et l'exposition aux toxiques sont importantes et totalement passées sous silence. Donc, c'est déjà difficile pour les hommes mais alors, pour les femmes dans ces secteurs-là, c'est encore plus difficile.

Des expériences singulières à développer

En conclusion, il est pour moi nécessaire de développer des expériences singulières qui sont autant d'accumulation de formes de résistance, de résistance à cette résistance. Je pense que l'accumulation d'expériences pratiques crée une dynamique de confiance dans ces actions, de prise en compte de la dimension de genre, en s'appuyant sur les salarié-e-s et leurs paroles, et aussi de légitimité de ces actions. Même si elles sont anecdotiques, limitées... On peut citer l'expérience québécoise de Karen Messing avec des organisations syndicales. Et je voudrais rapporter quelques éléments recueillis dans le cadre de la recherche-action sur l'intensification du travail, que la CFDT a menée avec quelques chercheurs, dont Corinne Gaudart.

Cette recherche-action sur l'intensification du travail avait comme objet à la fois de comprendre les formes de mobilisation subjective des travailleurs et des travailleuses en lien avec les évolutions du travail, l'intensification et les conséquences sur la santé et de développer une démarche syndicale, qui, par la mise en débat du travail, permet de construire et de reconstruire individuellement et collectivement une capacité d'action, un pouvoir d'agir.

Finalement, ce travail a pointé les conséquences de l'intensification, qui à la fois nie la diversité des individus (que ce soit aussi bien la diversité des individus par exemple selon l'âge ou selon le sexe), et leur rapport sensible au travail. Finalement, le mythe de l'opérateur « moyen », ni trop vieux ni trop jeune, plutôt en bonne santé et plutôt un homme, est totalement entretenu et conforté par les évolutions que connaît le travail aujourd'hui. Sur la question des jeunes et des vieux, je ne

m'étendrai pas. Je vais juste dire un mot sur la question des hommes et des femmes au travail à travers deux exemples particuliers : celui des TISF (technicienne d'intervention sociale et familiale) et l'exemple des Sapeurs pompiers.

Les techniciennes d'interventions sociales et familiales

Elles interviennent au domicile des familles, à la demande du juge, de l'assistante sociale et des familles elles-mêmes. Leur métier a un peu évolué. Au début, elles étaient cantonnées aux tâches ménagères, et, au fil du temps, il leur a été demandé de conduire avec la famille un projet qui est de gérer un budget, faire en sorte que les enfants soient propres le matin pour aller à l'école, etc. Donc, différents types de projets. À l'issue de leur intervention dans la famille, il leur a été demandé de rédiger un rapport écrit. Et, là, le travail des syndicalistes avec ces TISF a porté sur, à la fois : qu'est-ce que cela demande d'avoir un travail plus enrichissant – puisqu'elles se sont éloignées de la monotonie des tâches ménagères qu'elles pouvaient reproduire –, et cette évolution s'est accompagnée d'une montée en responsabilité, puisqu'elles ont la responsabilité d'écrire un rapport transmis parfois au juge, parfois à l'assistante sociale, et à la famille elle-même. Finalement, ce dont on s'est rendu compte c'est qu'elles passent énormément de temps à rédiger ce rapport, alors que seulement deux heures par mois sont consacrées et rémunérées pour l'écrire, et qu'elles y passent un temps fou. Les jeunes y arrivent mieux que les anciennes. Et elles n'ont bénéficié que d'une formation à l'informatique. Elles disent qu'elles doivent choisir les mots. Dans ces familles, elles sont amenées à y revenir, cela peut avoir des conséquences dans le cas où il faut signaler des problèmes graves : drogue, maltraitance, ou autres. Donc, elles s'arrachent les cheveux sur le : comment doivent-elles écrire les choses, des choses qui doivent être nuancées, fines, mais précises, etc. ? Le travail à porter là-dessus. Il y a l'intervention en elle-même, puis le rapport. Mais avant, il y a la préparation de l'intervention, puisque l'association couvre tout le périmètre de l'Île-de-France. Elles ont l'adresse de ces familles, dispersées sur l'Île-de-France. Alors, comment elles s'y rendent dans les familles, par les transports en commun ? Comment elles s'habillent pour s'y rendre ? Elles développent des stratégies différentes en fonction des quartiers dans lesquels elles doivent se rendre ? Et, finalement, ce qui est apparu, c'est que les deux phases avant l'intervention et après l'intervention étaient totalement « escamotées » par la direction, ce n'était pas cela le cœur du métier. Or, en fait, ça s'avère extrêmement important.

On peut faire le parallèle avec un service d'incendie et de secours de pompiers professionnels. Leur devise : « sauver ou périr », montre bien à quel point le métier est centré sur l'intervention. Les pompiers eux-mêmes en ont oublié que : « se tenir prêt, c'est aussi travailler » ; que l'avant et l'après intervention sont des phases de travail déterminantes pour la suite du travail. Cela se confirme par le bilan annuel des accidents de travail et des maladies professionnelles. La grande majorité des accidents, graves ou bénins, a lieu hors interventions, pendant les phases de préparation.

Mais que font les pompiers quand ils ne sont pas en intervention ?

En fait, ils « prennent soin » des équipements : les camions ; ils entretiennent la caserne ; ils nettoient, etc. ; et ils s'entretiennent eux-mêmes, leurs conditions physiques. C'est sur ce point que l'enquête syndicale a porté : quel est ce travail qui n'est pas identifié comme tel et qui pourtant est source d'atteintes à la santé ? En parallèle à noter comme résultat l'extrême difficulté des pompiers à parler de ce travail-là, qui n'est ni valorisé par le public ni par la hiérarchie, qui rend compte de l'activité en termes de nombre de sorties. Et quand ils finissent par en parler, apparaît un ressenti de difficultés dont ils ne discutent pas entre eux, toujours occulté, et source de fragilisation. Il s'agit de « tenir un niveau optimal » à la fois pour un matériel de plus en plus vétuste et à la fois pour eux qui vieillissent. Ce sont aussi des salariés vieillissants avec des visites médicales liées à la possibilité ou non de poursuivre leur activité professionnelle. Finalement, ces deux situations nous sont apparues comme comparables parce que ce qui est impossible à faire dans les deux, finalement, c'est de prendre soin de son travail, d'avoir le souci de faire un travail bien fait, et de prendre le temps qu'il faut pour que ce travail soit fait correctement.

Enfin, l'intensification du travail dans la mesure où elle empêche les salariés de faire un travail de qualité, c'est-à-dire de faire ce qu'ils estiment devoir être fait pour faire un bon travail, un travail dans lequel ils se reconnaissent, en empêchant ce travail de soin, est-ce qu'on ne peut pas dire que, du fait de la répartition du travail entre les hommes et les femmes, ce sont les femmes qui sont majoritairement assignées aux tâches du « prendre soin », prendre soin des autres, etc. ? Que l'intensification du travail met à mal cette dimension-là du travail, chez les hommes comme chez les femmes ? Prendre soin du matériel, prendre soin de soi, prendre soin de l'autre : les pompiers aussi le rencontrent.

De ce fait-là, peut-on dire que l'intensification du travail est davantage supportée par les femmes que par les hommes, du fait qu'elles sont d'autant plus empêchées de prendre soin qu'elles sont dans des secteurs où c'est leur métier de prendre soin des autres ?

Merci.

DISCUSSION GÉNÉRALE

Dominique Cau-Bareille : On voit bien que ces deux présentations traduisent une analyse critique sur ce qui s'est dit, différemment mais de façon complémentaire. Nous avons de la chance que, l'une et l'autre, vous nous ayez fait partager vos expériences. On vous avait sollicitées pour présenter vos travaux, et je suis contente que vous ayez pu parler de ces travaux. C'est quelque chose d'important, puisque, l'une et l'autre, vous aviez déjà réfléchi sur ces questions, et vous nous en donnez un témoignage. L'analyse que l'une et l'autre vous proposez n'est pas simplement le reflet de ce qui s'est dit ici, mais traduit aussi des modèles d'actions plus globaux, plus larges, et c'est extrêmement intéressant. Ce que je vous propose, c'est d'ouvrir le débat, d'autant qu'il y a d'autres personnes qui se sont aussi penchées sur ces questions de genre. Je pense que les uns, les unes et les autres vous pouvez réagir et apporter votre point de vue sur ce qui s'est dit sur l'ensemble de ces trois jours. Qui se lance ?

Esther Cloutier : Je voudrais intervenir sur ces présentations en faisant une analogie avec des résultats et des recherches sur le « travail affectif » et sur le travail des femmes du secteur de la santé, particulièrement les aides à domicile. Lorsqu'on voit les aides à domicile, les infirmières ou les auxiliaires familiales et sociales (AFS), qui se rendent à domicile, ce sont des lieux de vie personnelle. On est vraiment dans un lieu de confusion extrême entre le lieu de travail et le lieu de vie. Et surtout, ce sont majoritairement des femmes qui vont à domicile, pour faire les soins. Ce sont des emplois éminemment féminins, donc nous sommes vraiment dans le « prendre soin de », dont vous parliez tout à l'heure. Or, il y a un certain nombre de travaux qui ont été faits sur la prise en compte du « travail affectif », pour essayer de se sortir de la confusion, Anne-Françoise a parlé des règles de métier et du genre plus sexué, pour essayer de se donner les moyens de transformer le travail. Je rejoins du coup Marianne, en disant qu'il y a un glissement quand on s'intéresse aux travaux des femmes. La confusion est très grande par rapport à cela.

Cela nous enlève les marges de manœuvre pour intervenir et transformer le travail, parce qu'on est trop dans des zones où il y a un flou absolu. Donc, on est, là, dans un processus de don complet. Quand on a des hommes qui font ce genre de métier-là, qu'on les compare aux femmes, quand on a l'opportunité de le faire (ce n'est pas toujours possible), la façon d'aborder le métier n'est pas la même. On peut dispenser des soins de bonne qualité, mais tout de suite on retrouve les questions sur les règles qui peuvent soutenir l'intervention dans les soins et les aménagements organisationnels qui peuvent être faits pour soutenir les gens dans leur travail. Je trouve qu'il y a eu beaucoup de flottement là-dessus, avec certaines réglementations, il faut arriver à départager cela. Et je trouve que l'exemple de Dominique était très bien choisi parce qu'on est en plein dans la zone d'emploi où il y a peut-être le plus de confusion possible, même dans l'appellation de leur nom, on parle de « maternage »...

Ouacel Abdelhamid (master-RHS) : Je voudrais juste faire une remarque. Par rapport à ce que vous disiez, et au travers de ces analyses comparatives, entre pays, exposées tout au long du séminaire. Je souhaitais interpeller sur le fait que, puisque la comparaison se nourrit de la recherche, la recherche se nourrit aussi d'autres domaines. Je trouvais dommage qu'il n'existe pas d'études comparatives avec des pays en voie de développement où la condition féminine est encore dans des états de balbutiement, où la mixité n'est pas en vigueur. J'ai pour preuve que l'espérance de vie des femmes dans ces pays-là est encore faible, alors que l'âge du départ à la retraite de ces mêmes femmes et hommes est calqué sur des modèles d'économie stylisée de pays développés.

Marianne Lacomblez : Il y a des travaux qui ont été faits en recourant à ces indices auxquels j'ai fait allusion, et qui sont bien intéressants, mais qui soulèvent le problème des indicateurs utilisés. C'est sur ce point-là que j'ai souhaité mettre l'accent. Dans l'élaboration de ces indices, il y a un gros travail entrepris avec les différentes phases de validation. Je ne mets pas du tout en cause le parcours des experts et le soin avec lequel ils arrivent à élaborer quelque chose qui est bien compli-

qué... Des indices avec des dizaines d'indicateurs qui sont censés transmettre l'état d'un pays face à tout ce à quoi vous avez fait référence. C'est pourquoi je faisais référence aux travaux d'Abdallah Nouroudine. Le problème, c'est que, dans tous ces indices l'activité de travail, les risques du travail et les effets du travail sur la santé sont inexistantes. Pour nous, c'est quelque chose de très important.

Gérard Cornet : Je voulais d'abord féliciter les organisateurs et les intervenants sur la qualité de leurs travaux, que j'utilise beaucoup. En tant que gérontologue, je suis interpellé sur les problèmes du vieillissement, et d'abord du vieillissement au travail, et sur les conditions de travail. Mais je voudrais revenir sur les apports objectifs de l'ergonomie et de la sécurité au travail, par rapport à l'adaptation du travail à l'homme, par rapport aux enjeux du vieillissement et de l'allongement nécessaire de la vie au travail.

Si on regarde les approches macro, on s'aperçoit, dans les études et les échanges que j'ai eus avec les démographes, que la ressource humaine des femmes pour le travail plafonne parce qu'il y a tous ces obstacles : parcours de vie, choix de vie, inégalité, fausses représentations, etc. Et qu'on ne sait pas très bien comment mobiliser cette ressource complémentaire par rapport au vieillissement. Cela passe certainement par un changement de l'approche « santé », de l'approche de la pénibilité spécifique du genre, et, dans tous les projets de la Commission et de l'Union européenne, on nous demande de prendre en compte cette question du genre. On a parfois du mal à la prendre en compte eu égard aux représentations. Et je pense que l'éclairage qui a été fait sur les institutrices en maternelle est très intéressant, parce que cela change le regard et cela change l'interprétation. Maintenant, j'ai été aussi très intéressé par l'approche sur la description au Québec des problèmes qui sont axés plutôt sur la préservation des revenus que sur la santé. Et, effectivement, dans une perspective de l'allongement de la vie professionnelle, on se demande comment cela va pouvoir durer, parce qu'il faut préserver les ressources humaines.

Enfin, pour revenir à la remarque d'Ester Cloutier sur le secteur de la santé, dans les formations que j'ai encore l'occasion de faire à l'Université en gérontologie, on se trouve face à un personnel soignant qui est au fond globalement réticent devant l'usage et l'appropriation des nouvelles technologies, parce que les étudiants, qui sont majoritairement des infirmières, et des personnels des services sociaux, ont peur de ces technologies par rapport à leur emploi, par rapport peut-être au risque de ne pas pouvoir les maîtriser, le fait que cela se substituerait à eux dans l'emploi – ce qui est à mon avis une crainte infondée, car toutes ces technologies viennent en complémentarité. Je me suis posé la question de savoir si l'accès à la formation sur ces nouvelles technologies, par rapport au stress que provoquent le travail et ces nouvelles technologies, et la réorganisation de la sphère des systèmes de santé pour exploiter au mieux les diverses possibilités, s'il y avait une nécessité de faire une analyse des inconvénients pour la santé, du stress, etc., par rapport au genre ? Je me pose la question aussi au niveau des postures, aux fatigues musculosquelettiques, aux radiations électromagnétiques, etc. Voilà un peu mes interrogations.

Dominique Cau-Bareille : Par rapport à cette question sur les changements technologiques - pour avoir travaillé sur les questions d'introduction de nouveaux outils, et, toujours dans l'approche de la comparaison, à cette époque-là, j'avais fait un travail où je comparais le processus de formation des plus jeunes avec celui des plus anciens. Parmi les anciens, j'avais une population mixte – ce que j'avais vu était assez équivalent entre hommes et femmes. C'est-à-dire que du point de vue des spécificités de l'apprentissage... qui ne se traduisent pas nécessairement en termes de difficulté mais plutôt en mode d'apprentissage différent, je dirai qu'il y avait des choses très comparables entre hommes et femmes. En même temps, voilà... je partage des observations très singulières, que j'ai dû analyser. Je ne veux pas généraliser, mais, moi, je n'ai pas vu de différence entre les hommes et les femmes, en tout cas à ce niveau.

Yves Bonnet (Institut de recherche de la FSU) : Je réponds aux interprétations des syndicalistes qui sont là. Tout d'abord, je dirai que vos travaux ne peuvent pas laisser indifférents les syndicalistes. Je rêve même d'un séminaire où il y aurait une parité entre des chercheurs et des syndicalistes pour

parler des choses dont on a parlé pendant ces trois jours. Il y a une ressource extraordinaire pour l'activité syndicale, aussi bien chaque étude présentée que les questions posées.

Je prendrai l'exemple de la question micro/macro qui vient d'être posée. Je pense que c'est un vrai débat syndical et, pour prolonger la réflexion, autant l'approche « emploi » est souvent associée à l'approche macro, elle est bien travaillée par le syndicalisme (il traite bien de ces questions-là ; les résultats après, c'est autre chose mais au moins il y a des débats, il y a des actions, des mobilisations, des analyses, etc.), mais l'aspect micro, c'est une dimension qui est escamotée par l'activité syndicale. C'est clair, et là je fais allusion à ma propre activité rétroactivement. Il y a une vraie difficulté. Alors qu'on voit bien que c'est une source de réflexions, de débats pour saisir le travail. Donc la question est : pourquoi ces travaux ne constituent-ils pas un véritable point d'appui pour l'activité syndicale ? Cela devrait, et cela ne l'est pas. Aussi bien tout ce que vous dites sur le travail, en général, et sur l'aspect « genre ». Ces deux aspects devraient être une matière première pour l'activité syndicale, et ce n'est pas le cas. Et c'est mon questionnement, c'est l'énigme. On a une double difficulté, nous syndicalistes, et une double invisibilité peut-être : se saisir du travail en prenant appui sur les démarches qui vous amènent à saisir le travail, et notamment à partir de la parole, de l'observation mais beaucoup de la parole de ceux qui travaillent.

Alors, c'est quand même paradoxal, qu'on ne sache pas bien faire cela, quand on est syndicaliste. Ce n'est pas faute de... je dirai que ce n'est pas parce que l'on est coupé, car on fait des réunions avec des syndiqués, avec des non-syndiqués. Donc, ce n'est pas le contact avec les syndiqués... c'est la capacité à entendre quand ils parlent du travail. Et peut-être même qu'en amont considérer que, dans une réunion syndicale, on peut parler aussi du travail dans le sens « micro »... Je crois qu'on en est là. Pour l'instant, cela n'existe pratiquement pas. Si je prends le travail des enseignants, dans la salle des professeurs ils parlent du travail. Et moi, je l'ai vécu quand j'étais syndicaliste – je travaillais dans un lycée – dans la salle des professeurs quand ils me parlaient, ils me parlaient de leur travail au niveau micro, mais dans la réunion syndicale on parlait de revendications générales. Et le lien entre les deux, il n'arrive pas à se faire. Donc, là, il y a une difficulté ; et, quand on aborde le genre, il y a encore une autre difficulté.

L'hypothèse qu'on essaye de développer, à l'institut de recherche de la FSU, est la suivante : il faudrait que l'on arrive à débattre du travail syndical – de notre travail syndical – en faire un objet de débat, parce que, finalement, ce débat il n'existe pas entre nous, entre syndicalistes ; on peut avoir des disputes sur les orientations syndicales, comme par exemple : est-ce qu'il faut faire grève ou pas ? etc. Mais sur notre activité syndicale, la façon de s'y prendre, la façon peut-être de la transformer, ce n'est pas un objet de débat. D'ailleurs, quelquefois, dans les organismes syndicaux, quand le débat s'amorce, cela tourne assez vite au conflit personnel. Mais on a du mal à analyser notre travail syndical. C'est l'hypothèse que l'on avance : travailler sur le travail syndical. Et, l'appréhender comme des ergonomes, pour essayer de sortir de cette situation qui n'est pas normale.

Laurence Théry : Je partage ce que vient de dire Yves, d'abord parce que l'activité syndicale n'est pas vue comme un travail – c'est hors travail – c'est encore une autre sphère de la vie, mais à proprement parler ce n'est pas considéré comme un travail. Sur l'activité syndicale, il y a les travaux de Bernard Dugué sur le travail de négociation des syndicalistes. Qu'est-ce que c'est que de négocier ? Cette activité de négocier ? C'est aussi une autre façon de regarder le travail syndical. Et pourquoi, lors des réunions syndicales, ne parle-t-on pas du détail du travail, de ce qui est difficile dans le travail, de la façon dont je me débrouille ? Je crois que cela ne marche pas ainsi, car il n'y a pas de confiance spontanée entre les syndicats et les salariés. C'est quelque chose à construire, parce que révéler des choses de son travail, des difficultés rencontrées, c'est aussi s'exposer au regard des autres, s'entendre dire : « Tu n'es pas un bon professionnel ». Là, un exemple d'actualité : la maîtresse qui dit qu'elle a empoigné les deux petits parce qu'elle était à bout, et que la colère, il fallait que ça sorte... est-ce qu'elle peut le dire à ses collègues ? Elle ne peut pas le dire comme ça spontanément à la récréation. Il faut installer les conditions pour que cela puisse se dire et pour que les autres ne portent pas un regard péjoratif... Donc, parler de son travail, c'est se mettre possiblement en difficulté par rapport aux autres. Cela implique que les syndicalistes y aillent, y retournent et

construisent une situation de confiance avec les salariés. Cela veut dire aussi qu'il faut que les salariés soient informés de ce qui va être fait de tout ce recueil d'informations, etc., qu'est-ce qui va en être fait ? C'est une question importante. Et quelle maîtrise ils en auront pour pouvoir ré-intervenir sur ce qu'ils ont dit. Ce qu'ils ont dit n'est peut-être pas tout à fait ce qu'ils auraient dit après avoir réfléchi une ou deux nuits... Il faudrait pouvoir revenir sur ce qui aura été dit. Et puis, il y a aussi une posture syndicale descendante. Le syndicaliste, c'est celui qui sait, c'est celui qui donne l'information, qui va parler, c'est rarement celui qui écoute. Et, là, c'est aussi un renversement de posture des syndicalistes.

Livia Scheller : Je serais absolument partisane pour un vrai séminaire sur la question que vous posez, parce que je pense que l'activité syndicale est une activité de travail au sens plein du terme. Il faut parler d'activité de travail dans un sens un peu plus large par rapport à ce que l'on connaît actuellement.

Par exemple, si je reviens sur la question du terrain que j'ai présenté hier, sur celui des conducteurs et conductrices de bus, il m'est arrivé à deux reprises de voir la difficulté qu'il y a du côté syndical à rentrer dans l'activité réelle de la population de ce métier, pour des raisons effectivement défensives mais très complexes à définir. Un exemple, pour donner quelques indications, quand j'ai fait, il y a une dizaine d'années, cette étude à la RATP, dans le rapport d'étude, qui a été publié par la RATP, j'avais écrit en note de bas de page une remarque qu'une des directrices d'un « centre bus » m'avait racontée, c'est-à-dire, et on avait longuement discuté avec elle sur cette question des horaires de travail, et, en tant que directrice (il y en avait deux sur vingt-deux dépôts, donc directrice de « centre bus »), elle avait dit qu'elle avait proposé à l'intérieur de son « dépôt bus » de faire une expérience d'aménagement des horaires de façon à offrir le choix à certains conducteurs et conductrices, à l'intérieur de l'entreprise. Les employés et les syndicats de l'entreprise ont empêché que l'expérimentation se fasse. Donc, en note de bas de page, j'ai mis cela : « difficulté de mise en œuvre pour des difficultés probablement liées à des conflits entre la direction et les syndicats ». Une fois l'étude publiée, l'un des syndicats me convoque au siège et me dit : « Pourquoi vous avez écrit cette chose ? ». Et, en fait, c'était l'occasion de discuter, hors d'un contexte de négociations officielles, de ce qu'est leur véritable problème. C'est-à-dire, que ce que j'avais perçu à l'époque : « On ne peut pas se permettre de commencer à négocier avec la direction sur des questions aussi importantes, parce que si on commence à céder, et à mettre en doute cette valeur de la pénibilité qui a fonctionné comme un repère très fort, on ouvre les vannes. OK. Et, après, tous les acquis que nous on a conquis jusqu'à maintenant tombent à l'eau. Donc, par exemple, à la fameuse question : la retraite à 50 ans pour les métiers pénibles... Imaginez-vous que, si l'on commence à ouvrir de ce côté-là, la direction pourrait utiliser cette ouverture pour avancer des arguments... Ce type d'anticipation, qui fait appel au macro, c'est-à-dire au conflit par la force des choses de la part du personnel, esquive complètement la vraie question que les gens, qui font le métier, se posent, c'est-à-dire : comment fait-on pour tenir d'une autre manière par rapport à des valeurs que l'on a construites avec le temps, qui ont fonctionné pendant une époque et qui, là, sont en train d'être détruites par d'autres... ? »

Alors, je trouve que votre question est d'une importance centrale, car les syndicalistes ne sont pas, certes, des ergonomes ou des psychologues du travail mais, quand même, ont à faire avec les changements dans le travail. Et la question est : quelle est l'action ou l'opération réelle qui permet une véritable transformation ? C'est vraiment la capacité au fond de reprendre le travail dans sa forme réelle, et de savoir trouver les bonnes formes de négociation pour que ces formes réelles ne deviennent pas des choses limitées à la parole au niveau de quelques salariés devant quelques chercheurs qui sont suffisamment habiles pour leur faire raconter.

Je conclus. Actuellement, à Lausanne, malheureusement, ce sont les syndicalistes qui se sont à nouveau trouvés dans une position de résistance face à la modification des horaires de travail par une grève des conducteurs tous les trois mois. Parce qu'ils ont noté une chose très juste, que ce modèle-là crée une séparation très nette entre anciens et jeunes. Avec ces repères qui sont vrais, on le voit à l'œuvre. Ils sont en train de s'opposer à cette problématique, à ce problème, depuis quelques an-

nées. Au lieu de dire : comment fait-on pour que cette division-là ne soit pas abordée comme une division, mais comme une incapacité, au fond, d'expliquer ce que c'est que la pénibilité au travail ? Qu'est-ce que c'est l'usure ? Qu'est-ce que la possibilité à des époques de la vie de pouvoir choisir ou pas choisir, etc. ? C'est-à-dire d'aller voir ce que sont les vraies conditions et les vraies dimensions de l'activité de travail. Ce sont des rigidités qui naissent avec des questions qui sont vraies. Parce que je suis sûre que c'est vrai que la RATP aurait utilisé cette ouverture pour passer la retraite à 60 ans. Et qu'il faut d'autre part discuter. Donc, je suis partante pour l'annonce de l'idée d'un séminaire où l'on mette en relation les travaux que, nous, en tant que chercheurs, on arrive à faire dans les différentes situations et là où on a eu l'occasion de voir, de mesurer les changements avec les actions syndicales.

Laurence Théry : La question de la recherche... vous cherchez dans votre coin et ensuite vous transmettez les travaux... Il faut absolument créer des ponts et faire ensemble ! Parce que c'est ça le problème. Les syndicalistes, ils craignent aussi de se voir dicter leurs revendications par les chercheurs. C'est aussi une préoccupation qu'ils ont.

Livia Scheller : Cela dépend des lieux de recherche. Au sein du laboratoire dans lequel je travaille, normalement toute intervention de recherche est négociée, discutée d'abord avec les syndicalistes.

Laurence Théry : Oui, mais tous les chercheurs ne sont pas ouverts à des coopérations de recherche avec les syndicalistes.

Annie Thébaud-Mony (Inserm) : Je travaille sur la question des cancers professionnels et je souhaiterais faire une parenthèse sur les différences entre les hommes et les femmes. Je n'étais pas là les premiers jours où vous avez présenté vos travaux. Mais j'ai une question qui part d'une réflexion que je me suis faite en écoutant les différentes interventions.

Moi, j'ai envie de revenir sur l'importance de la question de « genre ». Pour moi, il y a une réalité à laquelle on est confronté, qui est que la place des hommes et des femmes n'est pas la même dans la division sociale du travail. C'est un peu d'abord ça, que j'ai envie de mettre en avant, parce que ce n'est pas simplement une question d'égalité, mais une question de rapports sociaux et de rapports sociaux antagonistes. Je reprends les travaux de sociologues sur les rapports sociaux qui sont très importants. Lorsque l'on parle d'égalité, on a l'impression qu'il y a un besoin de rattrapage, et c'est dans ce mode-là que travaille un peu l'Europe, quand on parle d'égalité professionnelle, et ça peut malheureusement aller dans tous les sens. On l'a bien vu pour la question sur l'interdiction du travail de nuit chez les femmes, et un certain nombre de choses comme ça.

Alors que, lorsqu'on s'interroge, du point de vue de la recherche, sur la place différente des hommes et des femmes dans la division sociale et sexuelle du travail, cela nous oblige à une autre forme de comparatisme. Je prends l'exemple des cancers professionnels. On a commencé une enquête, il y a six ans, auprès de patients atteints de cancer, pour reconstituer leur parcours professionnel. Dans un premier temps, on avait des hommes et des femmes sur des services où les personnes sont atteintes de cancers douloureux, notamment les cancers du poumon et respiratoires. Et, très rapidement, s'est imposé un certain nombre de différences dans nos pratiques professionnelles, et surtout un déficit de connaissances sur ce qu'on savait des agents cancérigènes chez les femmes. Le secteur du nettoyage a été cité tout à l'heure par Laurence, c'est vrai qu'on a cherché dans la littérature, mais il n'y a aucune étude épidémiologique sur le nettoyage, à part sur les pesticides. Alors que la prise de risques par la présence d'agents cancérigènes dans le travail des nettoyeuses... et c'est en faisant le bilan d'un chariot d'une nettoyeuse qui fait les bureaux – comme par hasard c'est une femme qui a fait cela, parce que c'est souvent des femmes qui font ce travail-là – elle a trouvé quatorze agents cancérigènes, et donc aucune information, aucune protection... Pour moi, on est dans une situation de dégradation des conditions de travail, qui se décline différemment pour les hommes et pour les femmes, et cela est important. C'est-à-dire que l'on n'est pas dans une situation de rattrapage des hommes par rapport aux femmes, mais dans une situation où l'on a besoin de connaître la réalité de cette dégradation différente selon le type de travail dans lequel chacun est impliqué.

De ce point de vue-là, la dimension comparatiste qui a été évoquée est très importante dans les différents contextes, notamment dans les différents pays. Il y a des comparaisons intéressantes qui sont faites entre le Québec et la France, entre la France et le Brésil, et en particulier il y a des travaux qui sont faits entre France/Brésil/Japon sur des firmes qui ont les mêmes principes de fonctionnement. Et, ce qui est important, c'est cette question des rapports de domination, et la place de la santé au travail dans ce rapport de domination. Et, là, on est dans une période où cette question est de plus en plus difficile à instruire par rapport à la période où j'ai commencé à travailler sur ces questions-là. Dans les années 1970, on était autorisé et légitime à poser cette question, je trouve qu'on l'est de moins en moins, et l'emploi devient la seule entrée par laquelle on a le droit de parler, y compris des rapports de genre dans le travail.

La deuxième chose que je voudrais évoquer, c'est la question de l'invisibilité. Une petite information complémentaire par rapport à ce que tu disais Laurence, sur les statistiques de la Cnam. Certes, depuis 2004, dans les statistiques, on ne peut pas faire une évaluation des cancers professionnels reconnus selon le sexe, parce que, sur un tableau de maladies professionnelles, il y a dix pathologies différentes. Pour les TMS aussi, c'est pareil. On a dans le tableau 57 un certain nombre de pathologies à étudier, et il serait très intéressant de savoir où se trouvent les formes limites de ces pathologies pour les femmes et les hommes. Et là, je dirai que la communauté de chercheurs devrait faire appel à la Cnam pour faire quelque chose qui, n'est pas compliqué en informatique, et, qui concerne le croisement des données. C'est un exemple par rapport à toute l'invisibilité que l'on a sur quelque chose qui dépasserait ces espèces de grandes catégories. À l'exception quand même de l'enquête des conditions de travail où on arrive à avoir des données macro sur les femmes, mais il me semble qu'on a de mauvais outils en ce qui concerne la place des hommes et des femmes dans la division sociale du travail, dans les conditions de travail et dans les fins de vie au travail.

Et puis le dernier point sur lequel je souhaitais intervenir, c'est la question des syndicalistes. En fait, c'est la question des stratégies de résistance, et du collectif. C'est-à-dire que si on raisonne en termes de rapports sociaux de genre par rapport à une question d'égalité, on est dans une volonté de rattrapage. Si on est dans la référence à des rapports de domination, à ce moment-là il semble que l'on peut poser les choses autrement du point de vue de la résistance. C'est-à-dire que ce qui me frappe sur les luttes que l'on a connues, dans les dix-quinze dernières années, sur les questions de santé au travail... celle que je connais le mieux, c'est l'amiante, et ce qui concerne la sous-traitance. Si on regarde ce qui s'est passé par rapport à l'amiante, on se rend compte que les femmes ont joué un rôle déterminant de très longue date. Les premières ouvrières à lutter contre l'amiante, suite à une rencontre avec des scientifiques qui leur ont permis d'avoir des informations sur la toxicité de l'amiante pour se battre à partir de là, dans les années 1970, ont occupé leur usine pendant neuf ans pour obtenir une reconnaissance en maladie professionnelle, un reclassement d'emploi, un suivi médical, des choses qui ont été mises sur un plan beaucoup plus large à partir des années 1990. Mais, pas seulement. C'est-à-dire qu'en fait ce collectif des années 1970 s'est battu de façon souterraine pendant les vingt ans qui ont suivi. Et souvent les résistances de femmes sont des résistances souterraines, c'est pour ça que j'insiste sur cette période. Ce sont des résistances qui n'arrivent pas jusqu'au sommet des confédérations syndicales. Ce sont des résistances qui sont locales, qui ne sont jamais remontées dans la hiérarchie des institutions syndicales. Dans les années 1990, il y a eu une conjonction de situations qui fait que des scientifiques ont fait des études sur la toxicité de l'amiante. Des procès s'engagent en France sur l'amiante, ce sont les veuves, le premier collectif qui défend cette idée, c'est ce collectif d'anciennes ouvrières qui sont restées solidaires, même si elles sont réparties sur l'ensemble de la région Poitou-Charentes. Et, c'est la première association de victimes de l'amiante en France, qui s'est constituée en 1994, avant même que l'on parle d'interdiction, avant qu'on parle d'association nationale. Elle est complètement restée inaperçue, au point qu'elle est restée inaperçue dans la version officielle des mouvements des Altermondialistes sur la lutte contre l'amiante en France.

À partir de là, si l'on prend un certain nombre de ces associations qui se sont constituées, de même elles sont constituées pour une part d'hommes et de femmes qui ont défendu les mêmes valeurs : les

droits à la santé, à la dignité, le droit au respect des droits. En effet, c'est là que je vois une transformation quand on passe d'une résistance classique sur une référence salariale, sur le référent emploi, pour remettre en question de façon beaucoup plus profonde des rapports de domination qui sont liés à la rationalité économique. Et dans la sous-traitance, je dirai qu'il y a là beaucoup moins de femmes, mais dans certains des collectifs, il est clair que le fait que ce soit des collectifs mixtes joue un rôle très important pour que ce qui fait irruption ce soient des valeurs fondamentales par rapport au droit, par rapport aux limites de ce qu'on peut accepter en tant que travailleur, en tant que citoyen de la part d'un employeur.

Daniel Rallet : Je voudrais revenir sur ce que l'on appelle « l'emploi des séniors ». J'ai représenté assez longtemps la FSU au Conseil d'orientation des retraites (le Cor). A propos de cette idée qu'il faut travailler plus longtemps pour maintenir sa retraite. Ce qui m'a toujours frappé, c'était que la question du genre était totalement absente de ces analyses en termes d'emploi et encore plus en termes de travail. Or, c'est quand même paradoxal, puisque ce sont les femmes qui en ont le plus besoin en ce qui concerne la durée du travail. Je trouve que c'est un exemple, d'autant que les mesures qui ont été prises, pour tenir compte de la pénibilité, c'est l'effet de la fatigue au travail. En particulier la mesure qui a permis aux salariés qui avaient des périodes trop longues, de partir en retraite anticipée, ça concerne à 80 % des hommes. Je pense que c'est un exemple qui illustre bien les choses. Et par rapport à ce qu'a dit Dominique ce matin, je pense que ça doit être très intéressant à partir de maintenant de voir quelles vont être les stratégies du point de vue de l'économie sur le terrain des femmes qui sont en activité et quel rôle elles vont jouer dans ce processus. Je pense que s'il y avait des études à faire, il faudrait regarder de ce côté-là.

On observe un effet de rattrapage chez les femmes, et en même temps on observe un phénomène de place sociale. C'est-à-dire que, dans les métiers de la finance, qui sont à l'origine de la crise financière, on ne voit pas beaucoup de femmes. Par contre, dans un certain nombre d'emplois, le service à la personne, le nettoyage, etc., il y a beaucoup plus de femmes, et il me semble que cela est aussi une piste de travail sur les distinctions de genre.

Gérard Cornet : Les études ne sont pas totalement absentes. Il y a des réactions très vives par rapport à la suppression des droits de réversion, par rapport aux carrières beaucoup plus courtes des femmes. Des femmes, qui arrivent à des âges d'être séniors, qui n'ont pas eu de carrière complète. On ne peut pas dire que les questions soient absentes, elles n'ont pas forcément été traitées jusqu'au bout, notamment par rapport aux trajectoires de couple et par rapport à la prévention « santé », mais des études il y en a.

Laurence Théry : Juste un mot en direction de Daniel. Tu dis qu'il serait intéressant de regarder les stratégies des femmes pour voir comment elles vont réagir à ces inégalités notamment face à la retraite, mais pourquoi ce ne seraient pas les hommes qui s'en occuperaient aussi ?

Daniel Rallet : Il y a déjà des stratégies.

Laurence Théry : D'accord. Mais, pourquoi ça ne serait qu'aux femmes à porter ces questions-là ?

Daniel Rallet : Je n'ai pas dit cela !

Laurence Théry : Mais tu laisses supposer cela : que ne se mobiliseront que les femmes.

Daniel Rallet : Le fond de ma pensée, c'était que les hommes ne peuvent traiter de ces questions-là que si les femmes s'intéressent d'abord à ces questions-là. Quel est le sort des femmes dans l'année qui précède la retraite ? Trois sur quatre sont déjà hors de l'emploi, tandis que les hommes sont encore en emploi.

Gérard Cornet : Cela dépend des branches...

Daniel Rallet : Il y a du chemin à faire.

Anne-Françoise Molinié : Je voulais juste apporter des éléments sur ce débat, car cela rejoint les questions que l'on abordait au début, et que l'on soulevait, qui sont les questions de visibilité et de

possibilité de qualifier les choses. Lorsqu'on regarde les enquêtes que l'on a pu faire sur santé et vie professionnelle en fin de vie active, qu'est-ce que l'on constate ? On constate que les femmes qui ne savent pas à quel âge elles auront atteint leurs droits, cela représente presque la moitié des femmes, en 2003. Par rapport à cela, les mesures qui sont prises, telles que l'allongement de la durée de cotisation compensé partiellement, par exemple, les départs à la retraite pour une carrière longue, touchaient essentiellement les hommes. Et maintenant, le volet qualifié de pénibilité, là, où les négociations sont complètement bloquées... Mais les pistes qui ont été évoquées étaient de dire : que cela sera pour des gens qui ont des formes de pénibilité... dont on peut dire, parce qu'on a la connaissance scientifique, que cela porte atteinte à l'expérience de vie à long terme, y compris jusqu'après la retraite. Donc des registres... ça paraît légitime d'aller vers des mesures qui soient de ce type-là. Sauf que ça cela traite des formes de pénibilités physiques, d'exposition à des produits cancérigènes et des produits toxiques. Et de fait, où est-ce que l'on a des connaissances ? Où est-ce que l'on peut mesurer cela ? Et est-ce que les syndicats et les personnes qui seront amenés à qualifier les expositions, qu'est-ce qu'ils savent ? C'est essentiellement, on le sait bien, sur des travaux qui concernent les hommes.

Pour le moment *a priori*, la réflexion fait penser qu'en termes de caractéristiques de travail décrites tout au long de la vie, on doit aussi reconstituer le passé, et se pencher sur le parcours professionnel. Il est quasiment sûr que si cela va dans ce sens-là (ce qui ne paraît pas absurde d'aller dans ce sens-là), cela va se traduire par des problèmes de parcours de vie. Pour toutes les autres formes de pénibilité, le problème c'est que... voilà, le débat est-ce que c'est de la retraite ou est-ce que ce n'est pas de la retraite ? Parce que c'est l'idée que toutes les formes de pénibilité doivent être compensées par la retraite, et est-ce que cela n'est pas aussi dire : finalement, on laisse les choses en état, et on fait partir les gens plus tôt. Cela ouvre des champs de réflexions compliqués, sur entre pénibilités telles qu'elles sont vécues par les personnes, et là les dimensions de divisions sociales, sexuelles du travail, qui sont extrêmement fortes, et comment cela s'articule avec cette question de légitimité de départ en retraite ? Parce que, sur des questions comme celles-ci, l'idée de dire qu'il peut y avoir un consensus sur une mesure parce qu'il y a un débat sur les connaissances scientifiques. D'autre part, les partenaires sociaux qui vont se mettre d'accord sur les relations entre les expositions tout au long de la vie et le fait d'avoir travaillé dans tel ou tel métier, on va se retrouver dans des champs de connaissances balisées. Et cela paraît aussi légitime que l'on soit dans des champs de connaissances balisées, sinon comment fait-on pour avoir, aujourd'hui, un minimum de consensus social sur des questions de ce type-là ? Si on ne prend pas ces questions de pénibilité dans le champ « retraite » de ce type-là, je pense que le mot « pénibilité » n'est pas adapté pour faire cette distinction-là. Mais, là, c'est encore un autre débat. On est un peu là-dedans et c'est très compliqué.

Laurence Théry : Lorsque vous intervenez dans l'entreprise, comme vous le faites dans le cadre d'une étude, comme les ergonomes le font, comment prenez-vous en compte cette dimension-là ? Ce n'est pas pour rebondir sur ce que vous disait Anne-Françoise, mais, concrètement... Par exemple, un ergonome dans une entreprise, comment construit-il la visibilité des différences ? Ensuite, comment analyse-t-on, sachant qu'on a très peu de données, mais qu'on est dans une situation de travail, si on se dit qu'on va s'interroger sur ça, quel que soit le type d'intervention qu'on fait dans l'entreprise ?

Dominique Cau-Bareille : Dans un premier temps, je n'irai pas directement chercher les différences sur le terrain. Je passerai d'abord par cette phase d'essayer de comprendre ce qui se passe au niveau de l'entreprise, ses distributions, etc. Parce que ce sont déjà des informations sur la forme de sélection. Elles sont déjà indicatives de certaines formes de pénibilité, et, au vu de ces éléments-là, cela crée un faisceau d'hypothèses qui peuvent ensuite guider peut-être la recherche sur tel ou tel secteur – plus stratégique à analyser plutôt qu'un autre.

Laurence Théry : Donc, c'est plutôt une alerte qu'on a, quelque chose auquel on pense au cours de l'intervention ou c'est quelque chose qui vient en second temps ?

Dominique Cau-Bareille : Non, c'est un tout. C'est quelque chose qui apparaît au moment de l'intervention au travail. Tu tiens à la fois une analyse globale du travail avec des éléments qui concernent l'entreprise, et tu tiens aussi la question de l'activité, mais tu ne peux pas tenir l'un sans l'autre.

Laurence Théry : Par exemple, sur la façon d'interroger les salariés... ?

Esther Cloutier : On observe le travail des personnes, et à partir du moment où on sélectionne des hommes et des femmes qui font un travail, on regarde par exemple s'ils font exactement les mêmes tâches, et après c'est ce que tu renvoies aux gens, et que tu mets en perspective. Par exemple, dans le cas de Karen Messing, dans ses travaux sur les tâches lourdes et légères dans les hôpitaux, ce qu'elle a renvoyé aux gens, c'est qu'au fond le travail que les femmes exécutaient était aussi lourd sinon plus que celui que les hommes faisaient. D'où la question : est-ce que cela vaut la peine de faire deux catégories ? Pourquoi fait-on appel aux hommes dans certains contextes ? C'est tout cela qui constitue l'analyse. Et il y a des gens qui ne se rendent pas compte qu'ils sont dans des stéréotypes d'activité qui viennent tout à fait naturellement : comme prendre soin des enfants, c'est toujours les femmes qui le font. C'est ça qu'il faut anticiper pour arriver à faire évoluer les représentations, et c'est en renvoyant aux gens le miroir de leur activité. Les observations des chercheurs sont très intéressantes à ce niveau-là, pour cela.

Annie Thébaud-Mony : Cela peut prendre des formes différentes. Je pense au travail qui a été fait par Katerine Lippel sur les décisions de reconnaissance des TMS au Canada où elle a regardé systématiquement comment les décisions ont été prises à partir de rapport d'experts, etc., pour les hommes et pour les femmes. Et elle a montré qu'il y avait une prise en compte beaucoup plus systématique du travail domestique pour les femmes comme cofacteur des TMS que pour les hommes. C'est-à-dire que, pour les hommes, ce n'était pas systématique et, chez les femmes, c'était quasi systématique. C'est-à-dire que quand Marianne dit que c'est un impératif méthodologique, pour moi c'est la même conception. Les cancers professionnels en soi, c'est au masculin neutre, c'est les hommes et les femmes sont passés dans des lieux différents de travail, y compris dans l'entreprise, y compris sur une chaîne, on s'aperçoit très vite au travers des entretiens qu'il y a des différences, et que ce sont ces différences qui construisent aussi un rapport à l'exposition de domination... malheureusement, il y a un rapport de domination aussi à l'intérieur de l'institution scientifique que l'on retrouve souvent.

Marianne Lacomblez : Il y a plus de chercheurs qui ne le font pas que de chercheurs qui le font.

Laurence Théry : Oui ! Alors, c'est une exigence méthodologique qui est reliée à une sensibilité particulière ou c'est une exigence méthodologique scientifique qui devrait être partagée par la communauté scientifique ?

Marianne Lacomblez : Ça devrait l'être. Dans nos disciplines scientifiques, on est assez bien formés à une analyse, à une approche différentielle, qui met l'accent sur toutes les différences possibles dans la manière de gérer les contraintes, de développer l'activité, etc. Toute notre formation est basée là-dessus, mais on n'a pas été formés à concevoir que ces différences puissent être appliquées au genre. Je parle en ce qui me concerne, et ceux que je connais qui ont eu le même type de formation que moi, mais nous n'avons pas été formés pour ça. Et je n'ai pas formé mes étudiants non plus à ça jusqu'à il y a quelques années, et ce n'est finalement que depuis peu de temps, et ça ouvre un tout autre regard sur la réalité de travail.

X : Je rebondis sur ce que vous dites, le fait qu'il faut regarder les différenciations individuelles et l'adaptation aux contraintes. Je crois que la division sexuée du travail nous informe assez sur le fait que ce sont les univers de contraintes qui sont différenciés et pas seulement des formes individuelles ou « genrées » d'adaptation. Moi, j'ai envie de vous inviter à revenir au tout début, à réfléchir non plus sur les analyses factorielles... Je dirai qu'on sait tout et qu'on est très bien renseigné sur les constats en termes d'inégalités, même si effectivement il manque des choses sur le travail, les conditions de travail et la santé, et qu'on est très polarisé sur l'emploi. Et même s'il y a très peu

d'analyses en évolution corporelle, donc de la politique de suivi, les indicateurs... C'est frappant quand on regarde par exemple les chiffres clés – ça s'appelle comme ça – le document que sort année après année le Service des droits des femmes en France, on n'a aucune donnée de comparaison en termes d'évolution. On en a beaucoup sur l'emploi, les formations, les formations scolaires, très peu sur le travail, et on n'a rien en évolution. Alors, on peut se les bricoler soi-même, mais c'est quand même dommage que le service dédié à cette question-là ne le fasse pas... Je referme la parenthèse sur les analyses quantitatives.

Par contre, sur les configurations des contraintes, je trouve qu'il y a là des comparaisons à faire... Vous aviez évoqué les travaux sur l'autonomie par pays. Oui, il y aurait des comparaisons en termes d'organisation collectives. On sait bien que les organisations de production fournissent plus ou moins de ressources, qui sont des ressources de pouvoir. On n'est pas dans des configurations mécaniques, mais bien dans des rapports sociaux conflictuels. L'un des facteurs, que tu as oublié, de résistance à la prise en compte des questions du genre à tous les niveaux, c'est aussi cela. C'est que ça bouscule les pouvoirs établis, et puis les rapports sociaux sont aussi des rapports de concurrence pour l'accès à de bonnes places, l'accès à l'emploi qui devient une denrée rare, et de plus en plus rare. Mais, aussi, l'accès aux bonnes conditions de travail, etc. Là, il y aurait de véritables contraintes, une configuration d'organisations collectives à comparer, et on pourrait prendre les emplois les plus féminisés et les analyser non plus en termes de caractéristiques d'emploi, ça on sait bien le faire aujourd'hui, mais en termes de configuration politique. Ça permet quand même de relier l'emploi et le travail de manière assez intéressante. Et ce qu'on sait, aussi, c'est à quel point les ressources de pouvoir, au quotidien dans l'activité collective du travail, donnent aussi des capacités d'expression collective, c'est-à-dire un pouvoir de « *Voice* » ou d'« *Exit* », mais en tout cas aussi de « *Voice* », c'est-à-dire des capacités de prise de parole et ça se traduit sur le plan syndical. On sait bien quels sont les secteurs historiquement les plus actifs sur le plan syndical et donc pour mieux négocier les ressources, y compris des ressources de statut, c'est-à-dire ceux où on arrive à faire valoir socialement et économiquement son activité de travail de manière avantageuse.

DERNIERS NUMEROS PARUS :

(Téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 70** *Les organisations patronales. Continuités et mutations des formes de représentation du patronat*
THOMAS AMOSSÉ, GAËTAN FLOCCO, JOSETTE LEFÈVRE, JEAN-MARIE PERNOT, HÉLOÏSE PETIT,
FRÉDÉRIC REY, MICHÈLE TALLARD, CAROLE TUCHSZIRER, CATHERINE VINCENT
février 2012
- N° 69** *Le RSA : une monographie parisienne*
SAMIA BENABDELMOUMEN, BERNARD GOMEL, ABDEL MABROUKI DOMINIQUE MÉDA, VIRGINIE
THÉVENOT
janvier 2012
- N° 68** *Quels modes de négociation face à des politiques salariales renouvelées ?*
NICOLAS CASTEL, NOÉLIE DELAHAIE, HÉLOÏSE PETIT
décembre 2011
- N° 67** *Les aides publiques aux hôtels-cafés-restaurants et leurs interactions : une évaluation sur micro-
données d'entreprises*
MATTHIEU BUNEL, YANNICK L'HORTY
décembre 2011
- N° 66** *Encadrer ou manager ? Comparaisons des profils et des conditions de travail des personnels enca-
dants de la Fonction publique d'État et du secteur privé à l'aide du dispositif d'enquête COI*
ALEX ALBER
novembre 2011
- N° 65** *Parcours professionnels, ruptures et transitions. Inégalités face aux événements de santé*
ARMELLE TESTENOIRE, DANIELE TRANCART
septembre 2011
- N° 64** *Transmission des savoirs et mutualisation des pratiques en situation de travail. Actes du colloque de
décembre 2009*
CORINNE GAUDART, JEANNE THEBAULT
mai 2011
- N° 63** *Travailler avec un cancer. Regards croisés sur les dispositifs d'aménagement des conditions de travail
et sur les ressources mobilisées pour tenir ensemble travail et santé*
CHRISTINE LE CLAINCHE, KARINE CHASSAING, NOËLLE LASNE, ANNE-MARIE WASER
mars 2011
- N° 62** *Les agents de l'État, des travailleurs comme les autres ? Une exploration de l'enquête Changements
organisationnels et informatisation 2006*
DANIELE GUILLEMOT, AURELIE PEYRIN
février 2011