



CRESPPA
Centre de Recherches
Sociologiques et Politiques
de Paris
UMR du CNRS 7217



SEMINAIRE « LE GENRE DU MAL ETRE AU TRAVAIL » DEUXIEME PARTIE



Action financée par la Région Ile-de- France



Les séances auront lieu

59 rue Pouchet 75017 Paris métro Guy Môquet, bus 66

Organisation et renseignements : Régine Bercot : reginebercot@gmail.com

Comité scientifique : Régine Bercot, Julien Choquet, Florence Chappert, Anne-Sophie Cousteaux, Anne Jacquelin, Danièle Linhart, Arnaud Mias, Michèle Paiva, Danièle Kergoat

Le séminaire est libre et ne suppose aucune inscription. Il sera suivi d'un colloque le 13 décembre (voir plus loin quelques informations).

En quoi l'appartenance de genre peut- elle modifier le mal être ou en quoi conduit-elle à le révéler ou à le domestiquer différemment ? Notre réflexion portera simultanément sur des questions d'ordre épistémologique et méthodologique.

Nous penserons la question genrée non pas en termes d'égalité ou d'inégalité par rapport à la santé mais en termes de différences. Pour éviter les naturalisations concernant les situations, nous tiendrons compte de l'inscription de ces différences dans des contextes sociaux précis ; ceci conduit à tenir compte de différents cadres : le statut (précarité ou situation stable), le niveau social, le niveau de responsabilité, le contexte de mixité sociale et la division sociale du travail entre emplois masculins et féminins ; enfin, il peut exister

des différences générationnelles dans ce qui donne lieu à un mal être (les valeurs, les formes d'investissement au travail) et la manière de les exprimer .

L'analyse fera une part importante à l'articulation entre présupposés théoriques et méthodes choisies par les intervenants pour définir, analyser la question du mal être au travail. Nous traiterons des manifestations du mal être au travail, des sources différenciées du mal être en lien avec les attentes des salariés et les politiques des directions.

- **Séance 5 - Jeudi 14 février 2013, 14h-18h. Salle 159, Invisibilisation des liens de causalité entre santé et travail.**

NATHALIE FRIGUL, Maitre de conférence, Université de Picardie, CURAPP.

MICHELLE PAIVA, Doctorante, Université Paris 10, CRESPPA-GTM

HELENE BRETIN, Maitre de conférence, Université, Paris 13, IRIS.

L'analyse des liens entre santé et travail ne relève pas seulement de la stricte causalité. Elle passe aussi par la mise à jour des articulations souvent complexes entre des formes de dégradation de la santé et des processus de marginalisation progressive sur le marché du travail et de l'emploi.

Femmes de ménage exposées à des substances qui s'avèreront toxiques des années plus tard, ouvrièr(e)s exposées aux restructurations et à leurs effets... Travailleuses précaires de la distribution et des services à la personne... En bout de course, chômeuses de longue durée, pour lesquelles les expériences passées du travail et de l'emploi, les atteintes à la santé qui y sont liées sont déniées.

A partir de biographies professionnelles, il s'agira de voir comment se construit l'invisibilisation des liens travail-santé, sur quels ressorts de la division sexuée du travail elle s'appuie et dans quelles temporalités – professionnelles, familiales, institutionnelles – elle s'inscrit et s'exprime.

- **Séance 6- Le jeudi 21 mars 2013 14h- 18h -salle des conférences: Genre épistémologie et risques psycho sociaux**

MARIE BUSCATTO, Professeure des Universités en sociologie, I.D.H.E., Université Paris 1 Panthéon Sorbonne – Cnrs

« A QUEL MOMENT UN PHENOMENE SOCIAL EST-IL GENRE ? REFLEXIONS EPISTEMOLOGIQUES AUTOUR DE QUELQUES CAS EMPIRIQUES »

C'est dans les années 2000 que le concept de genre s'est imposé en sociologie francophone afin de rendre compte des différences, voire des inégalités, entre femmes et hommes certes, mais aussi des relations entre femmes et hommes, entre femmes et femmes, entre hommes et hommes ou entre femmes, hommes, *queer* ou *trans*. Le concept de genre (*gender*) permet ainsi de penser les rapports sociaux de sexe de manière multiple, relationnelle, hiérarchique et dynamique.

Se succèdent les manuels, les ouvrages, les articles portant sur le genre au travail, dans les arts, dans le sport ou dans le militantisme qui en font un concept central de réflexion sur ces questions. Pourtant manquent encore cruellement les réflexions épistémologiques

s'interrogeant sur les manières dont l'enquêteur, dont l'enquêtrice identifie et explique des phénomènes sociaux genrés.

Comment construire l'objet d'enquête ? Comment interpréter les observations, les paroles ou les déclarations recueillies ? A quel moment décider de la pertinence du concept de genre pour rendre compte d'un phénomène donné ? Selon quels critères ou principes d'analyse ? Ces questions seront ici abordées à partir de nos propres enquêtes empiriques menées sur le genre au travail et dans les arts depuis une quinzaine d'années.

MICHEL GOLLAC, administrateur de l'Insee, directeur du laboratoire de sociologie quantitative du Crest, Grecsta, Genes-Cnrs, 60, rue Étienne Dolet, 92240 Malakoff, Michel.Gollac@ensae.fr

« LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL : UN CONCEPT CACHE-GENRE ? »

Après avoir rappelé l'existence de luttes de terminologie (« souffrance » versus « stress » ou « risques psychosociaux »), on examinera le rapport du collègue d'expertise sur la mesure des risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du Ministère du travail. Le collègue a défini ces risques comme « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Il a établi une liste de facteurs de risque et proposé d'organiser la description des facteurs de risque autour de six dimensions : charge de travail, exigences émotionnelles, autonomie insuffisante, mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail.

Le collègue s'est appuyé sur un état de la littérature scientifique. Celle-ci n'évade pas toujours la question du genre. Des travaux examinent les inégalités entre hommes et femmes relativement à l'exposition aux risques psychosociaux au travail. D'autres comparent les effets de cette exposition chez les hommes et chez les femmes. Enfin, des recherches attribuent la genèse de certains facteurs de risque aux rapports de genre.

L'approche en termes de risques psychosociaux conduit-elle à une simple description des inégalités ou peut-elle contribuer à l'étude de la domination masculine, comme d'ailleurs à celle de la domination sociale ?

• Séance 7, mardi 9 Avril 2013, 14h-16h salle 159- Les métiers du care.

HELENA HIRATA, directrice de recherche émérite, CRESPPA-GTM-CNRS

« TRAVAIL ET SANTE : LES METIERS DU « CARE » EN FRANCE, AU BRESIL ET AU JAPON »

La complexité du travail du « care », qui conjugue disposition et pratiques, peut être aussi saisie à partir des conséquences de ce type de travail sur la santé psychique et physique des travailleurs du « care ».

Des éléments descriptifs et analytiques seront présentés à partir des entretiens semi-directifs effectués auprès des aides à domicile et aussi, dans les établissements d'hébergement des personnes âgées dépendantes (EHPADS) auprès des auxiliaires de vie sociale, AMP, aides-soignantes et infirmières.

Nous ferons particulièrement attention aux situations de travail, aux conditions de travail et aux temps de travail, assez contrastées selon les trois pays considérés et qui peuvent marquer différemment la santé des travailleurs du « care ».

• **Séance 8, mardi 14 Mai 2013, 14h-18h salle des conférences - Plainte et « fausse route » de la reconnaissance.**

OLIVIA FOLI, Sociologue, maître de conférences, université Paris Sorbonne et LISE-CNAM CNRS, olivia.foli@celsa.paris-sorbonne.fr

« LES PAROLES DE PLAINTÉ AU TRAVAIL : UNE EXPRESSION ET UNE REGULATION GENREES ? RETOUR SUR UNE RECHERCHE ETHNOGRAPHIQUE »

La plainte est un objet pertinent pour l'étude du mal-être au travail car, quel qu'en soit le motif, elle est un mode de communication des maux ressentis. Or il est établi que l'expression des plaintes n'est pas neutre : elle est canalisée par ce qu'il est possible de dire dans le milieu où elle s'exprime, avec des normes et des cultures spécifiques, et les paroles de plaintes sont régulées par le social, dans leur mise en forme comme dans leurs modes de réception. Une recherche ethnographique menée dans une grande organisation montre ainsi que le sens des paroles de plainte varie en fonction des situations d'énonciation et que toutes les paroles de plainte ne sont pas forcément en prise avec un sentiment de mal-être (Foli, 2008). Comment interpréter les paroles de plainte exprimées au travail ? Y a-t-il des différences entre femmes et hommes dans l'expression des plaintes, et de quel type de plaintes s'agit-il ? Comment réagit l'auditoire à l'expression des plaintes ? Le processus d'encouragement ou de disqualification des plaintes, constaté en situation, est-il distinct selon l'appartenance sexuée des protagonistes ? Ces questions seront travaillées à l'aune d'une proposition de typologie des paroles de plaintes et d'un corpus empirique constitué par immersion dans un milieu typé du point de vue du genre (emplois administratifs majoritairement féminins).

FABIENNE BARDOT Médecin du travail en service de santé au travail interentreprises du Loiret. Orléans

« LA FAUSSE ROUTE DE LA RECONNAISSANCE »

En psychodynamique du travail, il est démontré que les salariés attendent une rétribution symbolique à leur contribution dans le travail, une rétribution ayant une dimension morale appelée « reconnaissance ». Cette reconnaissance engagerait l'identité et la subjectivité en transformant la « souffrance » en « plaisir ». Et si cette "souffrance" reste souffrance, des stratégies de défenses, individuelles ou collectives, se mettent alors en place.

Or, depuis la médiatisation des notions de « harcèlement moral », de « violences au travail », de « stress au travail », et plus récemment de « risques psycho sociaux », l'appel à la reconnaissance ou à son absence sont des doléances qui envahissent nos cabinets médicaux. La référence à la reconnaissance serait devenue une défense individuelle et collective.

A partir de cas cliniques, il s'agirait de montrer qu'il faut, à chaque fois, explorer ce que cela cache en portant surtout attention aux stratégies mises en place dans les rapports sociaux; un moyen pour comprendre et surtout faire comprendre des enjeux de ces rapports qui expliquent la situation."

- **Séance 9, mardi 18 Juin 2013, 14h-18h salle des conférences - Santé et travail enseignant**

DOMINIQUE CAU- BAREILLE, Maître de conférences en Ergonomie à l'Institut d'Etudes du Travail de Lyon, Université Lyon2, Laboratoire de Recherches de Education, Cultures, Politiques, Dominique.Cau-Bareille@univ-lyon2.fr

« TENIR JUSQU'A LA RETRAITE » DANS LE MILIEU ENSEIGNANT : UNE FRAGILISATION DES EQUILIBRES ENTRE SPHERES DE VIE

Cette communication présentera les *résultats d'une recherche empirique* achevée il y a 2 ans. Elle se positionne dans une approche ergonomique des situations de travail.

Cette communication porte sur les fins de carrière chez les enseignants dans deux niveaux scolaires : primaire et secondaire. Financée par le Conseil d'Orientation des Retraites Français, cette recherche s'inscrit dans le cadre d'une réflexion plus générale sur les désirs précoces de sortie professionnelle dans ces métiers (30% des enseignants du premier degré quittent le métier avant d'avoir atteint l'âge de la retraite). Ces départs prématurés vont à l'encontre des dispositifs incitatifs visant à allonger la durée d'activité professionnelle pour financer les retraites et interrogent les caractéristiques de l'activité de travail, les formes de pénibilité du travail.

Notre objectif était de comprendre le lien entre ces départs, les conditions de travail et le vécu de l'activité de travail en fin de carrière. Quels sont les facteurs qui participent à ces décisions de rester ou quitter le métier ? Ces décisions sont-elles liées uniquement aux conditions de travail ou doit-on intégrer une problématique de santé plus large ? Quelles sont les difficultés rencontrées par les enseignants ? Les problèmes se posent-ils de la même manière selon le niveau scolaire, selon les modes d'organisation du travail, le type de jeunes accueillis, le type de curricula ... ? L'activité en fin de carrière nécessite-t-elle de revoir les équilibres entre sphères de vie, l'articulation entre temps personnels, familiaux et professionnels élaborés jusqu'alors ? Ces stratégies de régulations sont-elles les mêmes chez les hommes que chez les femmes ?

JULIE JARTY, Maîtresse de conférences en sociologie, Université de Toulouse 2 - CERTOP-CNRS
jarty@univ-tlse2.fr

"ÇA PEUT PARAÎTRE FOU MAIS C'EST UN FAIT, JE COURS TOUT LE TEMPS". EXPERIENCES GENREES D'UNE USURE IMPROBABLE DANS LE TRAVAIL ENSEIGNANT.

L'expérience féminine de la "conciliation" entre vie professionnelle et vie familiale est reconnue comme "maudite" (Périvier et Silvera). Mais est-il possible de souffrir de la "conciliation" dans un emploi réputé si compatible avec la gestion d'une famille, tel que l'enseignement du second degré ? Postulant les modalités d'imbrication des différentes sphères de vie comme indicateur de la santé au travail, cette communication proposera un éclairage sur les dimensions genrées de l'exercice d'un métier. Il s'agira d'interroger le rapport au travail, à la carrière professionnelle en articulation avec le rapport au "hors travail" des hommes et femmes enseignant-e-s. J'introduirai, en contrepoint des observations menées en France, une analyse comparative avec les expériences espagnoles et soulevai ainsi l'impact différencié des cultures professionnelles enseignantes sur la division sexuelle du travail et, in fine, sur le stress et l'usure des enseignantes en emploi.

• Séance 10, Le vendredi 13 septembre 14h-18h salle des conférences

MARIE PEZE, Docteur en Psychologie, psychanalyste,

FORCLUSION DU FEMININ DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Définition juridique de la forclusion : situation de quelqu'un qui se trouve privé de l'exercice d'un droit pour ne pas l'avoir exercé dans un délai fixé.

Quelles places les exigences de l'identité sociale au travail laissent-elles à la construction du masculin et du féminin ? Le monde du travail est traversé par les rapports sociaux de sexe, définissant des conduites et des représentations du monde qui ne sont pas sexuels au sens psychanalytique du terme; le système conscient qui se construit là, s'édifie au détriment du système préconscient dans une boucle de déterminismes serrée laissant souvent peu de place aux remaniements psychiques individuels. La rencontre entre l'organisation psychique individuelle et l'organisation du travail n'est pas une image. Les rapports de travail ont une logique, des modes de fonctionnement précis, une dureté qui exige un engagement total impliquant de renoncer à tout le reste. Ce reste pouvant être l'achèvement de la construction du corps érotique. Le travail de bisexualisation psychique, la rencontre avec l'autre peuvent être mis en impasse au profit d'une identité sexuelle de surface, socialement construite, jamais définitivement acquise puisque plaquée de l'extérieur en lieux et place des identifications internes (Pezé 1998). Cependant la construction identitaire sociale n'a pas la même valence pour les hommes et les femmes. En période de « guerre économique », plus les conditions de travail se durcissent, plus les défenses se rigidifient poussant les attitudes viriles à la caricature, contaminant les relations avec les femmes avec les stéréotypes qui servent à tenir au travail. L'exacerbation du sentiment de force et de pouvoir qui s'exercent entre hommes, s'exerce alors *contre* la femme. Du seul fait de leur présence, les femmes peuvent constituer un péril majeur

puisque la virilité s'édifie par contraste sur l'infériorité de la femme.

LUCIE GOUSSARD, post-doctorante DIM GESTES au CRESPPA-GTM,
luciegoussard@yahoo.fr

EXPRESSION ET REFOULEMENT DU MAL-ETRE AU TRAVAIL DANS LES ORGANISATIONS PAR PROJET

Cette intervention propose de revenir sur les principaux résultats d'une enquête menée par entretiens, observations et questionnaire dans les services de Recherche et développement d'une grande entreprise française de l'énergie. Après avoir présenté les effets pathogènes de l'organisation par projet, elle interrogera les modalités d'expression du mal-être au travail par le prisme du genre, de la trajectoire socio-professionnelle et de la position occupée dans l'organisation.

- **Séance 11, lundi 21 octobre 2013, 14h-18h salle des conférences**

SOPHIE PRUNIER Nanterre ,

L'EFFET DES HORAIRES ATYPIQUES SUR LA SANTE .

EMMANUELLE ZOLELIO Chercheure sociologue Lyon

FEMMES CHIRURGIENS ET HUMOUR AU BLOC OPERATOIRE : QUELLES STRATEGIES DE DEFENSE COLLECTIVES ?

Si la psychodynamique du travail a fait de l'humour sexuel une stratégie de défense collective virile caractéristique des chirurgiens (comme des ouvriers du bâtiment) pour faire face au « sale boulot », reprenant là une rhétorique professionnelle classique de la profession, les observations de terrain de longue durée au bloc opératoire montrent une toute autre réalité. Il semble bien que ce soit davantage l'humour noir qui puisse être caractérisé de stratégie de défense individuelle et collective des chirurgiens (hommes et femmes) en contexte professionnel de difficultés psychologiques et émotionnelles. L'humour sexuel et scatologique chirurgical apparaît davantage comme une des modalités de la domination masculine. Celle-ci est particulièrement prégnante en chirurgie, profession éminemment « masculine », et elle conduit les femmes à exercer en étant sans cesse la cible de plaisanteries grivoises. La répétition quotidienne de cette forme d'humour n'est pas sans générer une lassitude chez les praticiennes à mesure de l'avancée en âge et un certain mal-être, même si elles arrivent pour la plupart à le dépasser en renchérissant ou en ignorant ces invectives sexistes ou sexuelles qui leur sont adressées.

- **Séance 12- Le lundi 18 novembre 14h- 18h Politique et organisation, quelle prise en compte du genre ?**

ANNE JACQUELIN, doctorante CRESPPA-GTM

SANTE AU TRAVAIL : TRAJECTOIRES D'HOMMES ET DE FEMMES DANS L'ORGANISATION.

A partir du terrain de ma thèse, je vais présenter les grands profils de métiers que les femmes et les hommes exercent au sein de l'organisation.

Au travers de ceux-ci, nous comparerons les grands types de souffrances vécues pour tenter d'y décrypter l'impact du genre. Quel impact le métier exerce-t-il sur les hommes, les femmes ? Quelle place prend la maternité au travail ? Comment s'expriment ou se taisent les rapports de dominations ?

Nous verrons comment dans un univers symbolique mixte et modernes les grands rapports sociaux résistent au détriment d'un climat social soutenable.

-HAUDE RIVOAL doctorante CRESPPA-GTM

LA QUESTION DU GENRE AU REGARD DES POLITIQUES SUR LA SANTE AU TRAVAIL DANS UN SECTEUR MASCULIN.

Cette communication se propose d'analyser l'influence de la variable "genre" dans les processus de reconnaissance des formes de pénibilités au travail.

Dans un secteur masculin comme celui de la logistique et du transport frigorifique, la pénibilité des emplois peut constituer un facteur de mal-être au travail.

Cette pénibilité accentue la naturalisation des compétences, donc l'invisibilisation des impacts du travail sur la santé.

La culture de métier, liée à une masculinité très présente rend par ailleurs difficile l'expression ou la prise en compte d'éventuels pathologies.

Face à l'émergence d'une législation contraignante et à la persistance des pathologies, les directions se voient dans l'obligation de prendre en compte ces données, voire de négocier des accords d'entreprise. Dans ces politiques, qu'en est-il de la prise en compte du genre ? Quelles influences concrètes sur la division sexuelle du travail ?

COLLOQUE international LE MAL ÊTRE DU GENRE AU TRAVAIL

13 décembre PARIS (lieu précis non encore déterminé au 28/01/2013)

Inscription Sandra Nicolas : sandra.nicolas@gtm.cnrs.fr

Invités

Angelo Soarès Montréal ; Karen Messing Montréal ; Nicky Le Feuvre Lausanne ; Marianne Lacomblez Portugal ; Maria Ansoleaga Chili