

Chapitre d'ouvrage: Le Feuvre, Nicky (2014) « Quelques défis pour l'appréhension sociologique des souffrances au travail sous l'angle du genre », in R. Bercot (dir.) *La santé au travail au prisme du genre: épistémologie, enquêtes et perspectives internationales*, Toulouse: Octares, pp. 105-125.

En sollicitant davantage l'implication personnelle et subjective des travailleurs, les nouvelles formes d'organisation du travail peuvent aussi bien augmenter les sources de satisfaction et d'épanouissement que créer de la souffrance.
(Baudelot, Gollac et coll. 2003 : 39).

Introduction

Le présent texte vise à énumérer quelques-unes des défis que je perçois à l'élaboration d'une grille d'analyse sociologique des dimensions sexuées de la santé et du bien-être au travail. Contrairement à la plupart des collègues ayant contribué au présent volume,¹ je ne suis pas une spécialiste des questions de « souffrances au travail » et je ne me sens aucune légitimité à alimenter ce qui constitue désormais un vaste champ de recherche et d'intervention clinique. Mes propres recherches ne sont pas menées explicitement sous cet angle ; elles portent sur les évolutions de la division sexuelle du travail dans le contexte européen contemporain, que ce soit sous l'angle de l'accès des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie socioprofessionnelle (Lapeyre et Le Feuvre 2004, 2009 ; Le Feuvre 2008), du développement des emplois peu qualifiés de service (Le Feuvre et al 2012), ou encore de l'incidence des appartenances sexuées sur les expériences subjectives des individus au travail (Le Feuvre et Zinn 2013). C'est en quelque sorte incidemment au cours de ces travaux que j'ai été confrontée aux « souffrances » exprimées par les femmes lorsqu'elles parlent de leurs activités professionnelles (et de *care*), sans que ces récits ne fassent l'objet d'une analyse explicite de ma part. Ce n'est que très récemment, dans le cadre d'une recherche sur les enjeux sexués du vieillissement au travail² que je me suis trouvée directement confrontée à la nécessité d'élaborer une grille d'interprétation sociologique des plaintes exprimées (ou pas, d'ailleurs) par les femmes et des hommes dans des contextes organisationnels ou biographiques spécifiques (Le Feuvre 2011).

C'est dans ce cadre que je me suis rendue compte de la nécessité de prendre en considération l'ambivalence des expériences des individus actuellement confronté·e·s à ce que le sociologue allemand Ulrich Beck appelle « le meilleur des mondes du travail ».³ Il me semble que le triptyque « intensification, individualisation, flexibilisation » permet de rendre compte des évolutions de fond de la « société salariale » dont Robert Castel (1995, 2009) a si bien

¹ Je remercie chaleureusement Régine Bercot et l'équipe GTM du CRESPPA de m'avoir associée au colloque « Le genre du mal être au travail », organisé à Paris en décembre 2013, sous l'égide du Domaine d'intérêt majeur (DIM) du Conseil régional Île-de-France GESTES (Travail et souffrances au travail)

<http://gestes.net/>

² Il s'agit d'une recherche intitulée *Egalite des seniors en emploi* (EGALiSE), menée en 2011-2013, au sein du programme national de recherche sur l'Egalite (PNR60) du Fonds national suisse de la recherche : http://www.nfp60.ch/F/projets/travail_organisations/egalite_seniors_emploi_egalise/Pages/default.aspx

³ En référence au roman éponyme d'Aldous Huxley, *Brave New World*, paru en 1932 (Trad. *Le meilleur des mondes*).

décrit l'émergence historique et l'érosion actuelle. Il n'empêche, il me semble que l'appréhension de ces évolutions sous le seul angle des « souffrances » qu'elles engendrent chez les salarié·e·s serait quelque peu réducteur.

Sans nier l'intérêt à cartographier les maux engendrés par telle ou telle innovation organisationnelle ou l'urgence à prévenir les risques psychosociaux au travail, je pense que nous avons collectivement à gagner, en tout cas sur le plan analytique, d'un rappel des tensions profondes et ontologiques entre « souffrances » et « épanouissement » qui traversent toutes les situations de travail, quasiment sans exception. C'est précisément parce que le travail (salarié) s'est historiquement imposé comme l'activité humaine *princeps* (Méda 1995), par laquelle les individus doivent subvenir à leurs besoins matériels, obtenir des protections contre les aléas de la vie et exprimer leur individualité, qu'il suppose une mise à l'épreuve de soi et qu'il offre la possibilité d'un épanouissement individuel. C'est un truisme de dire que le travail qui ne « compte » pas pour le bien-être d'un individu ne peut pas le faire souffrir, mais il y a bien un défi de cet ordre-là à relever lors de l'appréhension sociologique du mal-être au travail. Comme je vais le montrer plus loin, ce défi me paraît particulièrement délicat à relever dans une perspective de genre, étant donnée l'importance accordée à l'accès des femmes au travail salarié dans les revendications féministes historiques (Le Feuvre et al 2012).

Mais, tout comme un taux élevé de chômage féminin peut être lu comme un indicateur empirique d'un engagement subjectif **accru** des femmes dans l'emploi (Maruani 2002), il me semble que l'expression féminine des souffrances à l'égard du travail devrait être appréhendée au regard de l'effritement des mécanismes « alternatifs » d'intégration sociale qui s'offrent à la plupart des femmes dans le contexte sociohistorique actuel. Je voudrais donc défendre l'idée selon laquelle les souffrances exprimées à l'égard du travail constituent une entrée empirique prometteuse pour l'analyse de la transformation des injonctions normatives auxquelles les individus - femmes et hommes - sont aujourd'hui soumis·e·s. Autrement dit, au lieu de chercher à savoir ce que le « nouvel esprit du capitalisme » (Boltanski et Chiapello 1999) implique comme souffrances – plus ou moins nouvelles et plus ou moins spécifiques – pour les femmes au travail, mon propos consistera à montrer ce que les récits à propos des souffrances des femmes au travail peuvent révéler des évolutions du genre comme système normatif ; contraignant et « individualisant » à la fois. Il s'agit donc moins de se demander ici ce que le genre implique en matière de régulation de l'accès des hommes et des femmes aux différents types de travail (domestique, salarié et de *care*), aux différents statuts d'emploi ou aux différentes conditions de travail. Il s'agit plutôt de mieux comprendre ce que les souffrances, attribuées aux femmes au travail ou exprimées par elles, disent de l'évolution de la division sexuelle du travail, et donc des normes de genre qui la sous-tendent (Kergoat 2009).

S'intéresser aux « bonheurs et malheurs » des femmes en emploi, c'est s'offrir la possibilité de saisir les continuités et les ruptures en matière de genre au sein de contextes sociohistoriques particuliers ; ceux des « sociétés de l'individualisme », pour reprendre le terme employé par Alain Ehrenberg (2010). Cette désignation me paraît tout à fait éclairante, à condition de rappeler que le terme « individualisme » prend ici une signification très précise. Il vise à rendre compte d'un contexte sociohistorique caractérisé par la valorisation collective des capacités d'action de l'individu, ainsi que par une responsabilisation des individus, notamment quant à leur épanouissement personnel. Ainsi, dans l'œuvre d'Ehrenberg, le terme « individualisme » n'est nullement employé pour parler du délitement des institutions sociales, ni pour avancer l'hypothèse d'une quelconque « déprise » du social

sur les individus (Le Feuvre 2014). Le processus d'individualisation est clairement pensé en tant que phénomène social, donc comme quelque chose qui pèse sur les individus concernés et qui façonne leurs expériences du monde. Comme Ehrenberg le précise lui-même : « l'affirmation de soi est à la fois une norme, parce qu'elle est contraignante, et une valeur, parce qu'elle est désirable » (2010 : 12).

De mon point de vue, il est impossible de comprendre ce qui fait souffrir les femmes au travail (et ce qui ne les fait pas souffrir, d'ailleurs) sans tenir compte de l'évolution de ces injonctions normatives en matière de division sexuelle du travail (rémunéré et non rémunéré) et de leurs effets potentiellement variables sur différentes catégories sociales de femmes (Serre 2013). Partant d'une analyse nécessairement trop schématique de ces transformations normatives, je propose de consacrer l'essentiel du présent chapitre à l'énumération de quelques-uns des tensions qui caractérisent le rapport actuel des femmes au travail et qui constituent, à mes yeux, autant de défis à l'appréhension sociologique des souffrances au travail, sous l'angle du genre.

La première tension sur laquelle je propose de m'arrêter concerne la manière dont les recherches sur les souffrances se positionnent sur le continuum qui oppose un postulat qui consiste à penser le travail (salarié) principalement comme une condition d'émancipation des femmes, à un postulat qui pense le travail (salarié) principalement comme une source de « souffrances ». Plus encore, il me semble que la dénonciation du mal-être engendré par le travail s'articule à une conceptualisation – le plus souvent implicite, voire impensée –, du travail comme LA source principale d'émancipation individuelle. L'importance accordée – d'un point de vue sociologique – à chacun des pôles de ce continuum tend à évoluer au fil du temps. Néanmoins, on constate que le mal-être attribué aux dispositifs actuels d'organisation du travail (régies par le couplet autonomie – responsabilisation des individus) ont tendance à ériger les périodes antérieures du capitalisme industriel en « paradis perdus » pour les salarié·e·s. Rares sont les travaux qui cherchent à appréhender ces deux pôles souffrance / émancipation de ce continuum en tension. Rares sont les cadres théoriques qui permettent d'analyser les expériences des femmes au travail comme étant, toujours et nécessairement, potentiellement de l'ordre de la souffrance et de l'émancipation.

La deuxième tension identifiée concerne le focal des enquêtes empiriques sur les « souffrances » au travail et les raisonnements explicatifs qui leur sont associés. Il me semble aller désormais tellement de soi que ce sont les nouvelles formes d'organisation du travail qui provoquent les souffrances – physiques et psychiques –, que l'analyse de ces dernières est de plus en plus ramenées à l'échelle de l'entreprise, du service ou de l'atelier, voire des relations interpersonnelles avec le ou la supérieur·e hiérarchique (saisi·e à travers sa « personnalité » - perverse et/ou narcissique - et potentiellement coupable de *mobbing* ou de harcèlement moral). Du coup, c'est l'un des acquis majeurs de la sociologie féministe du travail qui me semble être mis à mal ; celui qui a fait reconnaître l'importance de « l'articulation production – reproduction » (Battagliola et coll. 1986) dans la compréhension des expériences sexuées de travail.

Dans une dernière partie de ce chapitre, je propose d'illustrer le potentiel analytique d'une « ouverture » des analyses des souffrances au travail aux déterminismes extra-professionnels. A partir d'un exemple empirique tiré d'une enquête suisse, il s'agit d'explorer les multiples facteurs qui pèsent sur le bien-être des salarié·e·s au travail, sans que ces derniers ne soient immédiatement observables dans l'espace professionnel ou ne soient nécessairement en lien direct avec le contenu même des activités salariées, ni même avec les statuts d'emploi.

De l'exclusion normative des femmes du marché du travail... au modèle de la « citoyenne travailleuse »

Au préalable de l'explicitation des enjeux de l'appréhension sociologique des souffrances au travail, il paraît nécessaire de dire quelques mots à propos du contexte sociohistorique de la montée en puissance de cet objet de recherche. Au risque de simplifier à outrance, il me semble légitime de dire que, dans la plupart des sociétés occidentales, la « société salariale » s'est construite sur le principe d'une différenciation des parcours de vie masculins et féminins. Plus précisément, le modèle normatif de *male breadwinner* (Crompton, 1999 ; Lewis, 1992)⁴ a été fondé sur l'exclusion idéale (plus ou moins réalisée dans les faits) des femmes mariées / mères de famille des échelons supérieurs du marché du travail et donc de l'accès aux moyens d'assurer leur propre survie économique et celui de leurs enfants (Guillaumin 1992). *A contrario*, la « société de l'individualisme » repose sur la valorisation « universaliste » de l'égalité des sexes, notamment par la promotion d'un nouveau modèle normatif, celui des « citoyennes travailleuses » (Fraser, 1994), autonomes et responsables de leur propre protection contre les aléas de la vie et, idéalement, « épanouies » dans et par leur propre travail.

Ce modèle normatif est fondé sur une indifférenciation relative des trajectoires de vie et le rapport à l'emploi des hommes et des femmes. Bien que les pratiques sociales soient encore loin de correspondre à ce modèle normatif dans l'ensemble des pays européens, on peut reconnaître, avec Gosta Esping-Andersen (2009), le statut désormais hégémonique de l'idée selon laquelle l'égalité des sexes et l'épanouissement personnel des femmes devraient passer par leur accès à un salaire personnel de survie et donc par leur présence continue et plutôt à temps plein sur le marché du travail. Par l'adhésion d'une partie des femmes des classes moyennes à cet idéal (qui correspond à certaines revendications féministes matérialistes) et par le biais de diverses mesures dites « d'investissement social » (Jenson 2009) en direction d'autres catégories de femmes, ce modèle a tendance à s'imposer comme nouvelle norme de genre dans l'ensemble des sociétés occidentales. La généralisation de cette « injonction à l'autonomie économique des femmes » (Le Feuvre 2014) semble s'opérer indépendamment du statut matrimonial, de la situation familiale, de l'âge, de l'état de santé, ou de la répartition inégalitaire du travail domestique et de *care* entre les sexes.

Or, la manière de concevoir le mal-être au travail et les outils élaborés pour le mesurer s'avèrent relativement peu adaptés à la prise en compte de ce déplacement des injonctions normatives de genre. Cela est d'autant plus regrettable que l'on peut penser que les « souffrances » enregistrées auprès des femmes et/ou exprimées par elles ne seront pas exactement les mêmes, notamment en fonction du degré de légitimité (ou « normalité ») accordée à leur présence même sur le marché du travail.

Quelques tensions autour de l'appréhension sociologique des « souffrances » chez les femmes au travail

Pour qui a l'habitude de penser l'accès des femmes au marché du travail comme une condition indispensable à leur émancipation (Guillaumin 1992), il y a quelque chose de troublant dans la multiplication actuelle des travaux sur les « souffrances au travail » au sein

⁴ Modèle le plus souvent traduit comme celui de « Monsieur gagne-pain / Madame au foyer » dans les travaux francophones.

des sciences sociales, et dans l'accroissement de leur visibilité médiatique. Il paraît quasiment impossible de s'intéresser au travail aujourd'hui sans évoquer les méfaits des activités laborieuses sur les individus qui les exercent. Bien que l'on puisse se réjouir de l'attention désormais accordée aux « maux » du travail (et des financements disponibles pour mener des recherches là-dessus), cet engouement mérite, me semble-t-il, une certaine circonspection.

Devant la tendance à déclinier le travail principalement sous l'angle des « risques » auxquels il expose les salarié·e·s, il paraît utile de rappeler le caractère évolutif des questionnements – sociaux et scientifiques – autour de la santé au travail. Ainsi, dès l'apparition des premières fissures dans les fondements de la « société salariale » (Castel, 1995, 2009), le regard sociologique sur les souffrances s'est rapidement déplacé : du recensement des effets potentiellement néfastes de certaines conditions de travail sur la santé des salarié·e·s (Gollac et Volkoff 2000 ; Messing 2009), vers l'analyse des effets néfastes de la **privation d'emploi** pour la santé des chômeurs. Si les recherches sur les effets délétères du chômage sur la santé ont principalement porté sur le cas des hommes (Schnapper 1981), quelques recherches féministes se sont inspirées de ces travaux pour analyser les méfaits potentiels du statut « d'inactif » sur la santé des femmes au foyer. Dans une telle perspective d'analyse, les conditions de travail cèdent la place aux statuts d'emploi comme focal principal des questionnements de recherche.

Il est certainement encore trop tôt pour comprendre pleinement ce qui se joue dans l'effet inverse de balancier auquel nous assistons aujourd'hui. Toujours est-il que, depuis la parution de deux ouvrages à très grand succès public à la fin des années 1990 (Desjours, 1998 ; Hirigoyen, 1998), le focal est clairement ramené sur le travail qui fait souffrir, et cette thématique est devenue assez incontournable au sein des sciences sociales (francophones, en tout cas). Or, l'appréhension des expériences des femmes sous l'angle exclusif des souffrances au travail ne va pas sans poser un certain nombre de défis analytiques dans le contexte actuel.

Travail émancipation versus travail souffrance

Tout d'abord, il me semble que la généralisation de la problématique des souffrances au travail tend à invisibiliser les enjeux de l'accès des femmes au marché du travail et de rôle central joué par les revendications d'égalité professionnelle (et salariale) dans leur émancipation au cours de la dernière moitié du 20^{ème} siècle. Très rares sont des publications sur le mal-être au travail qui rappellent que les femmes qui enregistrent les scores les plus faibles sur toutes les indicateurs standardisées de santé et de bien-être sont celles qui sont aujourd'hui « au foyer » (Eurofound 2012). Les nouvelles formes d'organisation du travail salarié font certainement souffrir, mais apparemment beaucoup moins que le fait de ne pas être directement concernées par elles...

Dans un contexte où les anciennes revendications féministes en faveur de l'accès des femmes au marché du travail semblent avoir été au moins partiellement traduites dans de nouveaux dispositifs d'action publique (Esping-Andersen 2009), c'est tout à fait logiquement que les travaux sur les « souffrances » des femmes se substituent aux réflexions sur le potentiel émancipatoire du salariat. On pourrait même dire que les recherches sur le mal-être des femmes au travail suivent d'assez près les évolutions historiques des normes de genre. La question qui se pose alors est de savoir comment intégrer cette histoire-là à l'analyse des évolutions opérées du côté de l'organisation du travail (autour de l'intensification des rythmes de production et de l'individualisation des procédures d'évaluation), et avec les changements

intervenues du côté des conditions d'emploi (insécurité et flexibilisation croissantes, y compris du côté des hommes).

Au croisement de ces évolutions, il paraît important de rappeler que la « mise à l'épreuve » de soi dont les femmes peuvent faire état dans les récits de leurs expériences laborieuses ne sont pas pour autant des expériences qu'il serait souhaitable d'éliminer. Comme le montrent les travaux de Ghislaine Doniol-Shaw (2009) sur la manière dont des aides à domicile font face aux situations professionnelles qualifiées de « repoussantes », ce sont les aspects les plus physiquement et moralement « éprouvantes » de leur travail qui permettent à ses femmes d'affirmer leur savoir-faire spécifique et de revendiquer une certaine reconnaissance sociale. La difficulté d'une tâche ne constitue donc pas nécessairement une source de « souffrance » ; et l'absence de mise à l'épreuve de soi dans le travail peut enlever tout espoir d'épanouissement subjectif. Identifier à l'avance qui est susceptible de « faire sens » pour les femmes au travail ne va pourtant pas de soi ; cela dépend en grande partie des normes qui régissent non seulement leur investissement dans le salariat, mais également les attentes dont elles font l'objet dans d'autres sphères de la vie quotidienne, et ceci tout au long de leurs parcours biographiques.

L'enjeu consiste donc à tenir compte de ces évolutions en matière de normes de genre, de travail et d'emploi dans l'analyse des « souffrances » que les femmes expriment (ou pas) lors des enquêtes de terrain.

Des souffrances actuelles... au « paradis perdu » des Trente glorieuses

En deuxième lieu, on peut noter que le marché du travail auquel les femmes accèdent aujourd'hui ne ressemble pas vraiment à celui dont elles étaient massivement exclues dans les périodes antérieures de l'histoire de la « société salariale ». Or, l'accent mis sur les méfaits des évolutions récentes de l'organisation des activités productives (selon le triptyque intensification, individualisation, flexibilisation) tend indiscutablement à « enjoliver » (ne serait-ce que par omission) les effets nocifs des formes antérieures d'organisation du travail sur la santé des travailleurs et à gommer leur rôle dans la généralisation d'un modèle particulier de division sexuelle du travail : celui du *male breadwinner* (Crompton 1999). D'un point de vue féministe, il me paraît extrêmement important de rappeler que ce qui apparaît de plus en plus souvent, y compris dans beaucoup d'écrits scientifiques, comme une sorte de « paradis perdu » des trente glorieuses (Le Feuvre 2014) n'a jamais représenté un idéal, ni d'organisation du travail, ni d'organisation sociale, pour la majorité des femmes (pas plus que pour une majorité d'hommes, d'ailleurs) !

De fait, pour la féministe que je suis, il y a quelque chose d'assez troublant dans les présupposés de certaines des approches actuelles des souffrances au travail. Sans vouloir nullement contester l'intérêt et la légitimité des interventions concrètes visant à rendre les conditions de travail moins nocives pour les salarié·e·s, il me paraît important de noter que la dénonciation des méfaits de certaines formes d'organisation du travail repose sur l'idée implicite que le travail devrait « normalement » être une source de bonheur et de réalisation de soi. Ainsi, de manière assez paradoxale, la dénonciation du mal que les formes contemporaines d'organisation du travail font aux individus a tendance à s'accompagner d'une conception fondamentalement « enchantée » du travail (salié). Le plus souvent, celui-ci est pensé comme : « le fondement du lien social et une source d'épanouissement et de bonheur personnels » (Baudelot, Gollac et coll. 2003 : 19). Une telle hypothèse me semble mériter au moins une explicitation, pour ne pas dire une évaluation critique (Méda 2001 ;

Méda et Périvier 2007), surtout en raison de la salarisation d'une part croissante de la population féminine au cours des trente dernières années.

Outre l'accent mis sur le potentiel émancipatoire du travail, il est assez fréquent que les conséquences négatives de telle ou telle caractéristique de l'organisation du travail soient pensées de manière univoque, gommant ainsi la variabilité potentielle des effets de telle ou telle « condition » de travail sur la santé – physique ou psychique – de différentes catégories sociales de travailleurs. Contrairement à la citation placée en exergue du présent texte, le risque est évidemment d'adopter une posture excessivement mécaniste des effets des conditions « objectives » de travail sur les expériences « corporelles » ou « psychologiques » des individus, en matière de santé ou de bien-être. Ainsi, la « santé » risque d'être objectivée comme un état, plutôt que comme un processus, et les facteurs qui sont susceptibles d'influencer cet état risquent d'être appréhendés de manière relativement restreinte et mécaniste, généralement en référence aux seuls événements ou pratiques qui se déroulent dans l'enceinte même du lieu de travail.

Sont ainsi occultées les ambivalences qui sont constitutives du rapport des individus au travail ; de ce qui est au fondement de la « subordination salariale » et du sens que les salarié·e·s sont susceptibles d'investir dans leurs activités productives, même « éprouvantes ». Sont également passées sous silence les influences de facteurs « extra-professionnels » sur la manière dont telle ou telle caractéristique du travail (intensité, pénibilité, complexité, etc.) est vécue et appréhendée par les individus, y compris à différents moments de leurs parcours de vie.

L'ambivalence des données déclaratives sur les conditions de travail et les états de santé

Comme en témoigne le degré élevé de satisfaction généralement exprimée par les femmes à l'égard de leurs niveaux de rémunération (bien que ces derniers soient généralement inférieurs à ceux de leurs homologues masculins), hommes et femmes ne mobilisent, ni les mêmes critères, ni les mêmes points de comparaison quand il s'agit d'évaluer subjectivement leurs conditions de travail (Baudelot et Serre 2006). Il en va de même quant aux évaluations subjectives de leurs états de santé. Négliger l'effet conjoint de ces différences de situation et des différences de représentation dans les résultats des enquêtes fondées de telles données déclaratives risque, donc, d'induire d'importants biais dans l'appréhension des expériences de santé au travail des deux sexes (Le Feuvre 2011 ; Le Feuvre et Lapeyre 2013). Il est tout à fait probable que ce que hommes et femmes disent de leurs conditions de travail se réfèrent au moins indirectement aux normes sociales qui président à leur intégration – pleine et entière ou partielle et discontinue – dans le monde du travail. Il est ainsi indispensable de savoir à quel point les déclarations de satisfaction ou de mécontentement à l'égard de telle ou telle caractéristique de l'organisation ou du contenu du travail entrent en contradiction ou en congruence avec les normes de masculinité et de féminité (Molinier 2009) en vigueur dans leur contexte sociétal, organisationnel ou situationnel (Le Feuvre et Zinn 2013).

Or, l'interprétation de telles données déclaratives n'est guère aisée. Dans le cas suisse, par exemple, 27% des hommes pensent que leur santé ou leur sécurité est menacée par leur travail, contre 17% seulement des femmes (Graf et Pekruhl 2007). De même, à l'échelle européenne, les hommes sont actuellement beaucoup plus nombreux à faire état de difficultés de « conciliation » des temps de vie que leurs homologues féminins (Eurofound 2012). Manifestement, il serait peu éclairant de prendre de telles déclarations « au pied de la lettre », en affirmant que les femmes occupent des emplois qui sont plus « protecteurs » de leur santé

au travail et plus respectueux de leur bien-être en général. Ce sont bien les logiques sociales qui président à la manière dont les hommes et les femmes investissent l'activité salariale et donnent sens à celle-ci qui doivent être mobilisées dans l'analyse de tels écarts. Encore faut-il disposer d'indicateurs fiables quant aux logiques sociales à l'oeuvre.

Par ailleurs, l'absence de perspectives longitudinales dans l'analyse des conditions de travail a longtemps rendu extrêmement délicate l'affirmation d'un lien de causalité directe entre l'adoption de tel ou tel aspect de l'organisation du travail et l'état de santé de la main-d'œuvre. En effet, beaucoup de travaux sur les souffrances au travail tendent à se focaliser sur les conditions actuelles de travail des salarié·e·s, supposant que celles-ci s'inscrivent dans la continuité linéaire de leur passé professionnel. Un tel postulat ne permet pas de rendre compte de trajectoires qui sont marquées par différentes discontinuités ou « bifurcations » (Bessin et coll. 2010), biographiques ou professionnelles. Le suivi des effets des conditions de travail sur la santé des femmes est ainsi rendu particulièrement ardu, notamment dans les contextes sociohistoriques où elles connaissent des trajectoires discontinues d'activité et des changements fréquents d'employeur, voire de métier, de contenu et de quotité de travail.

L'occultation (croissante) de l'articulation production – reproduction dans l'analyse des souffrances au travail

Or, justement, il me semble que l'hégémonie de la problématique « souffrance au travail » met en péril l'un des acquis historiques majeurs de la recherche sur la division sexuelle du travail, à savoir l'importance – pratique et analytique – de ce que Myriam Glucksmann (1995) appelle l'organisation sociale totale du travail. En effet, le focal des recherches sur le mal-être au travail a tendance à restreindre le champ analytique des « souffrances » en question ; faisant comme si les origines des souffrances devaient nécessairement se situer là où les souffrances se vivent et se disent, soit au travail.

Est-il possible d'éclairer ce qui se passe (et se dit) « au travail » sans tenir compte de ce qu'il se passe en dehors de l'entreprise ? Personnellement, j'en doute. Or, une part importante des travaux sur les souffrances au travail, ainsi que les mesures imaginées pour les soulager, se concentrent sur les espaces de la production et portent exclusivement sur l'organisation interne aux entreprises. Cela est, par exemple, le cas de certaines des perspectives analytiques les plus citées dans ce domaine, dont celles de Johannes Siegrist et ses collègues (de Jonge et al 2000 ; Siegrist 2002), où les souffrances sont attribuées à un déséquilibre entre les « efforts » fournis en faveur de l'employeur et les « récompenses » reçues en retour.

Pourtant, dans la lignée des recherches menées antérieurement sur la division sexuelle du travail, quelques enquêtes rappellent que les expériences au sein même du monde du travail sont fortement marquées par des événements propres au « hors-travail » et par les modalités d'articulation des espace-temps de la production et de la reproduction. Sans nier l'importance de l'aménagement des postes de travail, des rythmes de production ou la qualité des relations de travail, l'adoption d'une perspective genre sur les souffrances au travail oblige, me semble-t-il, à mieux réfléchir à l'influence des configurations temporelles sociales globales sur la manière dont les individus, hommes et femmes, vivent leurs conditions objectives d'emploi et de travail, et en parlent. C'est au développement de ce dernier point que je propose de consacrer la dernière partie de ce chapitre.

Quand les expériences extra-professionnelles pèsent sur l'expression des souffrances au travail des femmes

Tout comme les travaux sur la santé des chômeurs (Schnapper 1981; Linhart 2002), l'adoption d'une approche sexuée des questions de santé au travail oblige à rompre avec un certain nombre d'automatismes analytiques, dont celui qui consiste à appréhender le travail rémunéré comme un phénomène qui « menace » la santé des individus, alors que les autres sphères de la vie sociale seraient nécessairement aptes à « protéger » celle-ci. De toute évidence, le lien entre « travail » et « santé » est éminemment plus complexe et, à l'aune des expériences féminines, il s'agit de rappeler que la santé au travail est le résultat de l'articulation d'un faisceau complexe de facteurs, dont une partie seulement concernent directement les conditions matérielles du travail rémunéré en tant que telles (Baudelot et Serre 2006).

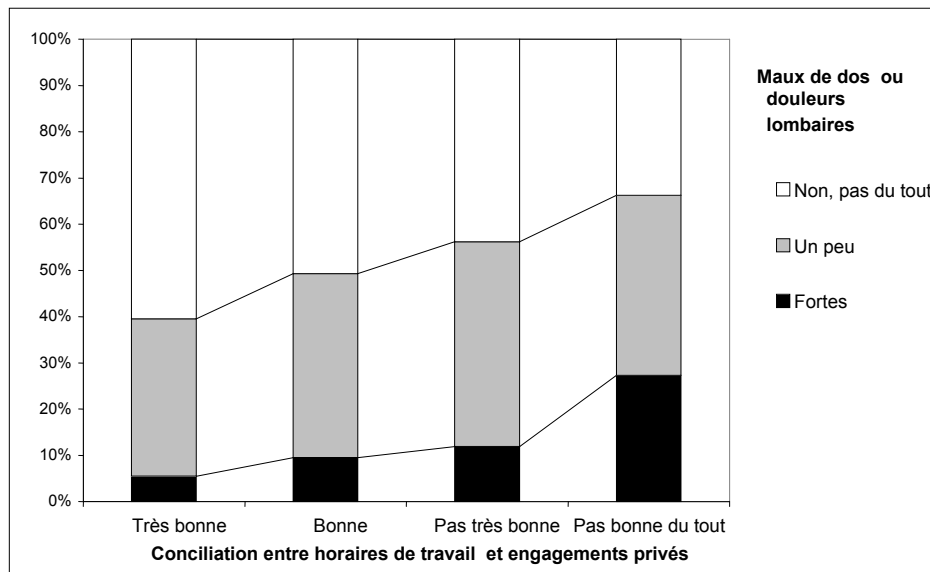
Or, les seuls facteurs extra-professionnels qui figurent dans la majorité des enquêtes quantitatives sur la santé au travail concernent la fréquence de l'exercice d'une activité physique en dehors du temps professionnel (Graf et Pekruhl 2007). Cela revient à occulter totalement de l'analyse les interactions complexes entre le travail rémunéré et le travail domestique et de *care* dans les expériences de santé des individus au travail. Comme nous le verrons plus loin, l'absence de questionnement sur les conditions extra professionnelles de vie des individus en emploi crée un « angle mort » qui est particulièrement préjudiciable à l'appréhension des expériences de santé au travail des *femmes*, notamment dans le contexte actuel des « sociétés de l'individualisme ».

A ce propos, une enquête menée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, fait apparaître pour la première fois une nette corrélation entre une perception de « déséquilibre » entre vie professionnelle et engagements de la vie privée et les troubles musculo-squelettiques (TMS). Comme l'indiquent les auteurs du volet suisse de cette enquête : « Les conflits de rôle et les problèmes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée n'ont pas été investigués comme facteurs d'influence potentiels dans le cadre de la recherche établie sur les troubles musculo-squelettiques et en particulier sur les troubles affectant le dos » (Knecht et Hämning 2008 : 4-5). A partir de données recueillies en 2007 lors d'une enquête dans quatre grandes entreprises suisses⁵, les auteurs notent que les femmes enquêtées font plus souvent que les hommes état de douleurs à la nuque ou aux épaules. Ces troubles sont plus fréquents parmi les salariées ayant les plus faibles niveaux de qualification. *A contrario*, les individus disposant d'une plus grande autonomie dans leur travail déclarent moins souvent que les autres souffrir du dos : « Chez les personnes disposant d'une très grande autonomie au travail, 40% présentent des maux de dos ou des douleurs lombaires et 50% des douleurs à la nuque et aux épaules. Chez les personnes disposant d'une très faible autonomie au travail, ce sont respectivement les deux tiers (maux de dos ou des douleurs lombaires) et les trois quarts (douleurs à la nuque et aux épaules) » (Knecht et Hämning 2008 : 17).

Les auteurs de cette enquête insistent ensuite sur les corrélations entre la facilité avec laquelle les salarié·e·s disent parvenir à « concilier » vie professionnelle et engagements privés en fonction des niveaux déclarés d'autonomie dans le travail.

Graphique 1. Taux de déclaration de douleurs lombaires en fonction de l'évaluation subjective des possibilités de conciliation entre horaires de travail et engagements privés, %

⁵ Les entreprises en question sont issues des secteurs des banques et assurances, de la santé (hôpital cantonal), et des transports. Au total, plus de 6 000 personnes, issues de tous les secteurs des entreprises et de tous les échelons hiérarchiques, ont été interrogées (Knecht et Hümning 2008 : 6).



Source : Knecht et Hümmling 2008: 24.

Premier résultat surprenant : il n'y a aucune influence du sexe ou de l'âge sur la déclaration de problèmes de conciliation des temps de vie. Par contre : « Plus le niveau d'autonomie est élevé, plus la part de personnes avec un (très) bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est importante. Chez les salarié·e·s interrogé·e·s disposant d'une très faible autonomie, cette part est de 57%, alors que chez ceux qui disposent d'une très grande autonomie, elle est de 96%. Inversement, seulement 4% des salariés les plus 'autonomes' font état de problèmes de conciliation, contre 43% des salariés les moins 'autonomes' » (Knecht et Hümmling 2008: 21). Ainsi, la perception négative de la compatibilité des horaires de travail et des engagements privés va de pair avec une plus grande fréquence des douleurs du dos. Seulement 6% des personnes faisant état d'une 'très bonne' possibilité de conciliation présentent de forts maux de dos, contre plus de 27% de ceux chez qui la conciliation est jugée 'pas bonne du tout' (ibid.: 23). *In fine*, cette enquête permet de démontrer plusieurs corrélations importantes, souvent passées sous silence dans la plupart des recherches sur la santé au travail (cf. Graphique 1). Dans le cas suisse, la déclaration (perception subjective) d'un mauvais équilibre entre vie professionnelle et engagements privés entraîne : « un accroissement du risque de 194% des douleurs lombaires » (ibid.: 27).

Conclusions

A l'instar de cette enquête, il paraît donc essentiel d'appréhender les expériences de santé au travail dans une perspective beaucoup plus large que celle des seules conditions objectives de travail rémunéré. Comme le disent Christian Baudelot et Michel Gollac: « On peut penser qu'une façon d'être heureux au travail, c'est 'd'être à sa place' dans l'espace social, c'est-à-dire occuper une position professionnelle en adéquation avec des dispositions et des aspirations socialement constituées » (Baudelot, Gollac et al 2003 : 88).

Or, dans le contexte de la « révolution inachevée » en matière de transformation des normes de genre (Esping-Andersen 2009), il est tout à fait possible que les « dispositions et aspirations socialement constituées » des femmes en matière de rapport au marché du travail se trouvent en décalage avec les nouvelles « injonctions à l'indépendance économique » (Le Feuvre 2014) auxquelles elles sont de plus en plus souvent confrontées au sein des « sociétés de l'individualisme » (Ehrenberg 2010). Il paraît indispensable d'admettre que les tendances générales à « l'intensification » (Askenazy 2004) et à la « dérégulation » des conditions de

travail (Gollac et Volkoff 2000) puissent avoir des effets ambivalents sur la santé au travail, notamment en fonction des rapports objectifs et subjectifs que différentes catégories de femmes et d'hommes entretiennent à l'égard du travail rémunéré et non rémunéré.

Il paraît surtout nécessaire de reconnaître la probabilité d'une différenciation (croissante) des expériences féminines du travail et de prendre systématiquement en compte les menaces (exposition aux risques physiques et psychosociaux, par exemple) **et** les promesses (émancipation à l'égard d'un *male breadwinner*, par exemple) qui pourraient être associés à la redéfinition des normes de genre. Pour certaines catégories de femmes (diplômées, en bonne santé), il se pourrait que l'accès légitime qui leur est proposé (imposé) à l'autonomie économique et à l'auto-détermination débouche sur de nouvelles formes d'expression et d'épanouissement de soi par le travail. Mais, il se pourrait également que d'autres catégories de femmes (migrantes, mères seules, seniors) souffrent de cette injonction à l'autonomie, plus qu'elles n'en tirent de bénéfices... Il se pourrait même que toutes les femmes vivent cette injonction à l'autonomie avec une certaine ambivalence. Dans tous les cas, il est peu probable que ces ambivalences se laissent facilement appréhender, ni dans les seuls récits des femmes, ni dans l'observation des seules expériences **au** travail. La transversalité du genre et la consubstantialité des rapports sociaux obligent à un élargissement du focal d'analyse, au-delà des seuls espaces productifs.

Références bibliographiques

- Askenazy, P. (2004). *Les désordres du travail. Enquête sur le renouveau du productivisme*. Paris, Seuil.
- Battagliola, F., Combes, D., Daune-Richard, A.-M., Devreux, A.-M., Ferrand, M., et Langevin, A. (1986). *À propos des rapports sociaux de sexe. Parcours épistémologiques*. Paris, CNRS-CSU.
- Baudelot, C., et Serre, D. (2006). Les paradoxes d'une satisfaction: Ou comment les femmes jugent leur salaire, *Travail, genre et sociétés*, 15, 121-138.
- Baudelot, C. et Gollac, M. (avec la participation de C. Bessière, I. Coutant, O. Godechot, D. Serre et F. Viguier) (2003). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Paris, Fayard.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity.
- Bessin, M., Bidart, C., et Grossetti, M. (s/d.). (2010). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris, La Découverte.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (1999). *Le Nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale: Une chronique du salariat*. Paris, Fayard.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes: Travail, protection, statut de l'individu*. Paris, Seuil.
- Crompton, R. (Ed.). (1999). *Women's Employment Patterns in Europe: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Desjours, Christophe (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris, Seuil.
- Doniol-Shaw, G. (2009). L'engagement paradoxal des aides à domicile face aux situations repoussantes, *Travailler*, 2(22), 27-42.
- Ehrenberg, A. (2010). *La Société du malaise*. Paris, Odile Jacob.
- Esping-Andersen (2009). *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. London: Polity.

- Eurofound (2012). *Health and Well-being at Work: A report based on the Fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation.
- Fraser, N. (1994). After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State, *Political Theory*, 22(4), 591-618.
- Glucksmann, M. (1995). Why 'Work'? Gender and the 'Total Social Organisation of Labour', *Gender, Work and Organization*, 2(2), 63-75.
- Gollac, M., et Volkoff, S. (2000). *Les conditions de travail*. Paris, La Découverte.
- Gollac, M., et Volkoff, S. (2002). La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières, *Travail, genre et sociétés*, 8, 25-53.
- Graf, M., et Pekruhl, U. (2007). *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail en 2005. Résultats choisis du point de vue de la Suisse*. Berne, Département fédéral de l'économie (DFE) et Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).
- Guillaumin, Collette. (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir : L'Idée de nature*. Paris, Côté-Femmes.
- Hirigoyen, M.-F. (1998). *Le Harcèlement moral : La violence perverse au quotidien*. Paris, La Découverte.
- Jenson, Jane. (2009). Lost in Translation: The Social Investment Perspective and Gender Equality. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 16(4), 446-483.
- de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study, *Social Science & Medicine*, 50, 1317-1327.
- Kergoat, Danièle. (2009). Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux (p. 111-126). In E. Dorlin (ed.), *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*. Paris, PUF.
- Knecht, M., et Hämmig, O. (2008). *Manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et troubles affectant le dos*. Zurich, Rapport au Département fédéral de l'économie (DFE) et au Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO).
- Lapeyre, N. et Le Feuvre, N. (2009). Avocats et médecins: Féminisation et différenciation sexuée des carrières (p. 424-434). In D. Demazière & C. Gadéa (s/d.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*. Paris, La Découverte.
- Lapeyre, N., & Le Feuvre, N. (2004). Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de 'conciliation travail-famille' dans les professions libérales en France. *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), 42-58.
- Le Feuvre N. (2014). Appréhender les défis de l'incertain sous l'angle du genre (sous presse), In D. Vrancken (s/d.) *Les défis sociologiques de l'incertain*. Québec, Presses Universitaires de Laval.
- Le Feuvre N. (2011). Les enjeux de santé au travail chez les seniors des deux sexes : Du pareil au même ? (p. 119-146). In S. Le Garrec (s/d.), *Le travail contre la santé ? Les enjeux de santé au travail des seniors*. Paris, L'Harmattan.
- Le Feuvre, N. (2008). La féminisation des professions 'masculines': Enjeux sociaux et approches sociologiques (p. 307-324). In Y. Guichard-Claudic, D. Kergoat et A. Vilbrod (s/d) *L'inversion du genre : Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*. Rennes, PUR.
- Le Feuvre, N. et Lapeyre, N. (2013). L'analyse de l'articulation des temps de vie au sein de la profession médicale en France : Révélateur ou miroir grossissant des spécificités sexuées?, *Enfance, famille, génération*, 18, 72-93.
- Le Feuvre, N. et Zinn, I. (2013). Ambivalent Gender Accountability: Male Florists in the Swiss context, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 44(2), 21-45.
- Le Feuvre, N., Ervik, R., Krajewska, A. et Metso, M. (2012). Remaking Economic Citizenship in Multicultural Europe. In B. Halsaa, S. Roseneil & S. Sümer (Eds.), *Remaking*

- Citizenship in Multicultural Europe. Women's Movements, Gender and Diversity.*
Basingstoke: Palgrave (p. 70-93).
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes, *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159-173.
- Linhart, D. (2002). *Perte d'emploi, perte de soi*. Paris, La Découverte.
- Maruani, Margaret. (2002). *Les Mécomptes du chômage*. Paris, Bayard.
- Méda, Dominique. (1995). *Le Travail: Une valeur en voie de disparition*. Paris, Aubier.
- Méda, D. (2001). *Le Temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*. Paris, Flammarion.
- Méda, D., et Périvier, H. (2007). *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*. Paris, Seuil.
- Messing, K. (2009). Santé des femmes au travail et égalité professionnelle: des objectifs conciliables? *Travailler*, 22, 43-58.
- Molinier, P. (2009). Temps professionnel et temps personnel des travailleuses du care: Perméabilité ou clivage? *Temporalités*, 9, 1-17.
- Schnapper, D. (1981). *L'épreuve du chômage*. Paris, Gallimard.
- Serre, Delphine (2013). Travail social et rapport aux familles. Les effets combinés et non convergents du genre et de la classe, *Nouvelles Questions Féministes*, 31(2), 49-64.
- Siegrist J. (2002). Adverse Health Effects of Effort-Reward Imbalance at Work: Theory, Empirical Support, and Implications for Prevention. In Cooper C. (ed.) *Theories of Organizational Stress*. New York: Oxford University Press (p. 190-204).