

# **LA FEMINISATION DES MILIEUX DE TRAVAIL DEFINIS EN MASCULINITE : DEBATS DE NORMES ET DEVELOPPEMENT**

*Marianne Lacomblez*

## **Introduction**

Ce texte a pour point de départ l'idée, déjà formulée par Danièle Kergoat, selon laquelle quelque chose se rebâtit dans la mixité des emplois [8]. Plusieurs études conduites au sein de pays de l'Union européenne montrent en effet comment la présence de femmes dans certains milieux professionnels jusqu'alors majoritairement masculins peut ouvrir progressivement de nouvelles polémiques, questionner ce qui était tenu pour évident, provoquer, au fond, des débats de normes et de valeurs concernant l'« usage de soi » programmé par d'autres sur le lieu de travail.

Cependant, si l'on présume que la dynamique ainsi créée peut être la source d'une évolution des questions soulevées concernant la situation de travail, pourquoi pas ne pas confronter cette hypothèse, émergeant d'approches "locales", à des analyses qui se situent au niveau plus ambitieux du "global" et considèrent la disparition des inégalités de genre comme une source de développement, politique et social ? Cette contribution a pour objectif de reprendre des arguments qui soutiennent cette hypothèse et autoriseraient son élargissement, sans négliger les questions qu'elle soulève, notamment en ce qui concerne la conception du "développement".

### **1. La “vigilance silencieuse” sur le lieu de travail**

L'insertion de femmes dans des milieux professionnels majoritairement masculins semble être susceptible d'ouvrir la voie à une autre explicitation d'aspects des situations de travail qui méritent débats et améliorations.

Cette affirmation ne réfute point les études qui mettent davantage en évidence les tentatives de marginalisation que développent parfois les hommes face à leurs nouvelles collègues, notamment lorsqu'ils considèrent que la féminisation de leur fonction menace un prestige associé à des caractéristiques tenues pour être exclusivement masculines. Le recours à l'humour – et à l' « humour industriel lourd »<sup>1</sup> – constitue un moyen agissant fréquemment dans ces moments, sorte de « bizutage » qui teste la capacité des femmes concernées à s'insérer dans un nouveau monde

---

<sup>1</sup> Traduction libre de l'expression de Nayak et Kehily [11, p. 112]

professionnel ; il est aussi « utilisé comme un recours non officiel à la culture de la virilité »<sup>2</sup>, comme une affirmation de la façon d'être dans le métier par rapport auquel les femmes ne pourraient être définies que par défaut.

Mais ces stratégies face à des minorités finissent fréquemment par imposer, à tout le moins, une *discretion* [5] qui concourt à renforcer le fait que les femmes, au début de leur insertion au sein de collectifs construits par des hommes, peuvent se vivre, dans un premier temps, comme « intruses ». C'est ce que nous montre l'étude de Livia Scheller [18] à propos des conductrices d'autobus de la région parisienne.

Livia Scheller met en effet en évidence la façon dont la présence des femmes dans un métier jusqu'alors essentiellement masculin, au-delà de la phase d'une insertion discrète, finit par ébranler les habitudes masculines et ne les laisse pas indemnes (en particulier, dans ce cas, parce que les horaires pratiqués sont souvent incompatibles avec les exigences de la vie familiale). Progressivement, cela deviendra objet de remarques, discussions, débats, finissant par questionner une idéologie de métier construite dans une valorisation des comportements virils, pour lesquels la gestion des affaires et contraintes familiales était une question de femmes.

En réalité, durant la première phase d'insertion, les conductrices se perçoivent « intruses », tout en déployant de multiples stratégies afin que cela ne se note pas : jonglant avec les horaires décalés et les

---

<sup>2</sup> Traduction libre de l'expression de Arnot [2, p. 2]

absences à la maison (alors qu'elles vivent que c'est là qu'elles devraient être), cachant la fatigue, habituant leur corps à des virtuosités insoupçonnées, assumant de façon permanente des micro-tentatives qu'elles construisent, petit à petit, par rapport à ce que les « évidences » d'un milieu professionnel exigent dans l'usage de soi. Jusqu'au jour où la « vigilance silencieuse » finit par avoir des conditions d'expression, d'explicitation, déclenchant alors une dynamique de réflexion sur le travail au cours de laquelle les femmes en arrivent, face aux hommes, à mettre en mots ce qu'elles voulaient dire et que les hommes découvrent ou voient de façon plus claire avec elles. Ils ont également subi, bien sûr, et par exemple, les effets des horaires décalés ; mais c'est l'arrivée des femmes qui les amène à considérer la coupure travail/hors travail, à se penser sur le lieu de travail en tant que personne - et non seulement en tant que salarié, à poser un autre regard sur soi-même et à reconsidérer ce qui jusque-là n'était pas objet de débat. En d'autres termes – ergologiques : à refaire leur histoire, notamment sur le plan de leurs horaires de travail, et à revendiquer une autre qualité de vie hors travail.

Cette étude de Scheller révèle ainsi comment un milieu professionnel, essentiellement masculin jusqu'à un certain moment, peut se transformer de façon significative grâce à l'insertion des femmes. Notamment en ce qui concerne l'organisation du temps de travail, la disponibilité presque inconditionnelle face à tous les types d'horaires n'est plus « naturelle » ; une négociation de leur planification devient essentielle, compte tenu, notamment, du rythme scolaire, des maladies des enfants ou des périodes de vacances.

Le même type de conclusion émerge d'une étude de Carla Barros [3], menée au sein d'une entreprise du secteur textile au Portugal, avec pour objectif d'établir un dialogue nouveau au sein d'un groupe de salariés à propos des risques propres à leur lieu de travail. La panoplie des techniques aujourd'hui bien connues pour ce type d'intervention a été utilisée, notamment : entretien individuel, usage de la vidéo, auto confrontation simple et, ultérieurement, collective.

L'évolution de la réflexion des travailleurs est loin d'avoir été linéaire, révélant un « saut » décisif au cours des rencontres collectives. La dynamique du débat suscita des références croissantes à un droit à la santé et à un fonctionnement démocratique, c'est à dire, à des valeurs que l'Ergologie place du côté de la *Politeia* ; alors que, dans les situations d'entretiens individuels, les travailleurs se limitaient à des commentaires privilégiant des valeurs marchandes, par des références récurrentes relatives au respect des normes de production.

En vérité, une analyse attentive au genre des participants dans les débats collectifs a révélé le rôle décisif assumé par les femmes dans le passage d'un registre à l'autre, entraînant leurs collègues masculins vers un autre regard et un débat de valeurs jusque là inédit, imposant au groupe une approche alternative des conditions de travail et justifiant un nouveau mode d'expression du rapport au risque professionnel que le modèle dominant du comportement viril conduisait à ignorer.

D'ailleurs, dans le même sens, mais concernant la production de connaissances académiques, Karen Messing [10] soulignait, il y a quelques années déjà, que si on admet que toute discipline scientifique repose sur un ensemble de valeurs souvent implicites, il n'est pas surprenant que les valeurs morales et

émancipatrices qui caractérisent certaines femmes scientifiques aient stimulé de nouvelles approches en matière de recherche sur les conditions de travail.

De cette façon, en tenant compte des recherches de Livia Scheller ou de Carla Barros, on peut se dire que l'Ergologie a, elle aussi, beaucoup à gagner de ses protagonistes féminines : la prise en considération de la dimension du genre donne sans conteste une autre ampleur à ses analyses [9]. Dans cette articulation avec l'analyse de l'activité qu'elle a fait sienne, elle peut « y aller au microscope » sur les lieux de travail. Elle ajoute à la psychologie du travail et à l'ergonomie, l'approche attentive des débats internes suscités par les contradictions qu'il faut gérer dans l'instant. Elle aide ainsi à mettre le doigt sur ce qui reste dans l'ombre des grands changements en cours : l'ensemble de ces micro-décisions ou de ces micro-tentatives (faites d'essais et ratés, d'échecs et de réussites) qui, souvent, ouvrent, élargissent, enrichissent la recherche de voies qui se veulent alternatives à celles qui ont révélé leur lot d'injustices et d'inégalités, notamment en termes de genre.

Le traitement des questions de genre contribue alors à mieux baliser les parcours susceptibles de conduire à de nouvelles façons de vivre ensemble, plus fidèles aux principes de l'équité et nous achemine ainsi vers les questions de « développement ».

On est cependant en droit de se demander si la problématique que nous venons de situer vaut d'être transposée dans des pays où des projets de développement, capitaux sur les plans économique et social, sont débattus. Si nous sommes conscients qu'une réflexion menée dans le « Nord » n'a pas forcément de sens dans le « Sud », il était inévitable que le Séminaire de Maputo nous confronte à ce

type d'interrogation. Il convient donc de nous instruire de la diversité [21], car s'il semble exister un relatif universalisme des « rapports sociaux de sexe »<sup>3</sup>, il s'agit de processus de construction sociale dont les formes peuvent varier beaucoup d'un lieu du monde à l'autre<sup>4</sup>. Et, bien sûr, l'objectif n'est pas d'établir des « *généralisations abusives qui empêchent la connaissance de la complexité de l'autre* » [7, p. 29, traduction libre].

## 2. Genre et développement dans le continent africain

Concernant la spécificité des « rapports sociaux de sexe » au Mozambique, la littérature n'est pas prolifique et elle l'est encore moins si l'on cherche à établir des comparaisons avec les études mentionnées dans la première partie de cet article. Est probablement en cause aussi ce qui est souligné

---

<sup>3</sup> «Ceci veut dire qu'il est un rapport de force qui oppose le groupe social des hommes qui, collectivement, cherchent à maintenir les bénéfices qu'ils retirent de leur domination sur le groupe social des femmes qui, à l'opposé, luttent pour alléger les conséquences de cette domination masculine et tenter de la faire disparaître» [6, p. 104],

<sup>4</sup> Comme on le sait, ces processus de construction sociale sont profondément imbriqués sur le biologique - ce qui n'autorise pas à restreindre les questions de genre à des problèmes d'inégalité. Pierre Aïach a contribué à démontrer combien, dans les pays industrialisés - essentiellement européens et de l'Amérique du Nord – «concernant les inégalités sociales entre hommes et femmes (...) on est en face du cas, à la fois intéressant et troublant, de deux groupes sociaux entre lesquels existe un rapport de domination se traduisant par de multiples discriminations dont les femmes sont victimes, alors qu'on observe, face à la mort, une différence à l'avantage de celles-ci » [1, p. 118]. Et la constatation ne se confirme pas dans certaines parties du monde, notamment dans beaucoup de pays du "sud" où «la pauvreté des femmes est effrayante et où elles sont défavorisées dans la plupart des domaines, soit au niveau de l'éducation, soit en termes de mortalité» [12, p. 63].

par Abdallah Nourouline<sup>5</sup>, dans cet « oubli » du travail lorsqu'il est essentiellement assimilé à l'emploi<sup>6</sup> qui caractérise la plupart des pays à la recherche de nouvelles voies de développement. Comme s'il y avait une urgence dans l'accès à l'emploi, indépendamment des conditions de son exercice. Et comme si l'objectif d'une amélioration des conditions de vie ne passait pas, aussi, par une autre attention aux risques inhérents à certaines activités professionnelles.

Toutefois, les questions de genre sont posées au Mozambique : on trouve d'ailleurs dans la proposition du *Plan économique et social*, présenté à l'Assemblée de la République en 2006, un chapitre dédié à « La Femme et l'action sociale », qui assure que l'attention sera maintenue afin de garantir « *l'élévation du statut de la femme et la promotion de l'équité de genre* » [15, p. 11, traduction libre].

En vérité, ces préoccupations vont à la rencontre du travail réalisé, au niveau du continent africain, dans le cadre d'une commission des Nations Unies par la Commission Economique pour l'Afrique

---

<sup>5</sup> Texte publié dans le numéro précédent d'Ergologia (n°1, janvier 2009), « Le travail : composante oubliée dans le document de stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté aux Comores ».

<sup>6</sup> «La part des femmes dans l'emploi vulnérable – travaillant soit à leur propre compte, soit comme travailleuses familiales non rémunérées plutôt que titulaires d'un travail salarié et rémunéré – a régressé de 56,1 à 51,7 pour cent depuis 1997. Cependant, le fardeau de la vulnérabilité pèse toujours davantage sur les femmes que sur les hommes, en particulier dans les régions les plus déshéritées du monde». Voir le document de l'OIT :

[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Media\\_and\\_public\\_information/Press\\_releases/lang--fr/WCMS\\_091103/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--fr/WCMS_091103/index.htm)

(CEA), connue pour avoir mis en œuvre un large processus d'évaluation de l'évolution de la condition des femmes et des différentes formes concrètes de promotion d'une autre égalité. Les textes relatifs aux travaux de cette commission révèlent en effet une argumentation qui associe d'une façon très claire la résolution des inégalités de genre et le processus de développement des pays africains. « *La diminution des inégalités entre hommes et femmes, en plus d'œuvrer dans le sens d'une plus grande justice sociale dans le respect des droits humains universels, a véritablement un effet multiplicateur tant sur le bien-être familial que sur le niveau général de développement humain d'un pays. Donner aux femmes et aux filles la possibilité d'accéder plus facilement à l'éducation, de développer des compétences dans le domaine de la santé, de s'investir autrement sur le marché du travail et de participer à la vie politique, sont des moyens destinés à leur permettre d'exercer pleinement leurs compétences, dans l'intérêt de la société dans son ensemble.* » [4, p. 35].

Avec cette perspective, la problématique du « genre » a été systématisée, à partir de 1995, dans la création d'indices « *sexospécifiques* » au sein du Programme des Nations Unies pour le Développement : l'Indicateur Sexospécifique de Développement Humain (ISDH) et l'Indicateur de Participation des Femmes (IPF). Toutefois, ces indicateurs ont été considérés insuffisamment appropriés à l'orientation des actions des gouvernements des pays africains, et la CEA en est venue à élaborer un nouvel outil : l'Indice de Développement et des Inégalités entre les Sexes en Afrique (IDISA)<sup>7</sup>. En fait, ce nouvel indicateur combine deux indices sexospécifiques : l'ICF et le TBPFA. Articulons notre réflexion avec les travaux de cette commission autour de ces deux derniers indices.

---

<sup>7</sup> Il a été approuvé à la septième Conférence régionale africaine sur les femmes, qui s'est tenue à Addis Abeba en 2004.

## ***2.1. L' Indice de la Condition de la Femme***

L'objectif de l'ICF est de mesurer les inégalités en termes de genre, et les membres de la CEA ont essayé de définir un ensemble équilibré de 42 indicateurs quantifiables, qui peuvent être élaborés à partir de données faciles à obtenir dans les pays du continent africain.

L'approche de l'économiste indien Amartya Sem [22] a fourni la structure de cette évaluation du développement, avec le souci particulier de ne pas privilégier des critères relevant du rendement économique. Dans cet esprit, sont fondamentales : la capacité effective des peuples à jouir d'une bonne santé et à accéder plus facilement au savoir ; l'existence d'opportunités économiques suffisantes ; la possibilité de s'exprimer et de disposer d'un pouvoir politique qui permette la mise en œuvre et le renforcement d'un processus de développement.

L' ICF est donc composé :

- D'un ensemble d'indicateurs intégrés dans une rubrique « Pouvoir social », subdivisée en deux sections : l'une concernant l'éducation et l'autre relative à la santé ;
- D'un ensemble d'indicateurs intégrés dans une rubrique « Pouvoir économique », subdivisée en trois sections : l'une concerne les sources de revenus, l'autre est relative à l'usage du temps (activité économique mercantile ou pas, informelle ou pas ; activités domestiques, ...) et la troisième est relative à l'accès aux ressources (moyens de production, accès au crédit, accès à des postes de direction, ...)

- D'un ensemble d'indicateurs intégrés dans une rubrique « Pouvoir politique », subdivisée en deux sections : l'une concernant le secteur public et l'autre relative à la société civile.

Chaque indicateur est évalué à partir du calcul d'un ratio qui compare le nombre d'hommes et de femmes<sup>8</sup> et intervient dans l'ICF avec une pondération donnée. Il convient de mentionner le processus de définition de l'ensemble de ces indicateurs, élaboré par un groupe d'experts attentifs aux difficultés potentielles de la recherche de renseignements dans certains pays du continent africain : dans ce sens, les sources qui peuvent être utilisées pour la collecte des données sont toujours indiquées et des propositions d'indicateurs alternatifs sont également avancées.

## ***2.2. Le Tableau de Bord de la Promotion de la Femme en Afrique***

Le TBPFA prétend évaluer et accompagner les progrès vérifiés dans les politiques nationales en matière de promotion et d'habilitation de la femme. Il s'agit d'un indice qui concerne des questions difficilement quantifiées.

Le procédé consiste ici à tenir compte, pour une série d'items, du fait que ces questions ont fait l'objet de mesures légales, de positions politiques claires, de programmes d'action, de recherche ou de rapports. Les items sont intégrés en quatre grandes rubriques : trois d'entre elles correspondent à celles

---

<sup>8</sup> Par exemple : si nous avons dans l'enseignement primaire 35% de filles et 65% de garçons, le ratio de l'indicateur sera de 35/65, c'est à dire 66% ou 0,66.

de l'ICF et la quatrième concerne les droits de la femme, ayant essentiellement comme base la Charte Africaine sur les Droits de l'Homme et des Peuples, adoptée en 1981<sup>9</sup>, et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination des femmes, signée en 2003 par 44 pays africains.

A titre d'exemple, citons, dans la rubrique « Pouvoir économique », les items relatifs aux conventions suivantes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : sur l'égalité de rémunération (signée en 1951) ; pour l'élimination de toute forme de discrimination en matière d'emploi et d'occupation (signée en 1958) ; pour la protection de la maternité sur le lieu de travail (signée en 2000).

Puisque le principe de l'évaluation est qualitatif, des échelles ont été élaborées de façon à permettre de situer le degré de préoccupation ou de concrétisation des politiques nationales dans la matière en question<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> « Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples, adoptée le 27 juin 1981 à Nairobi, Kenya, lors de la 18<sup>e</sup> Conférence de l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA). Entrée en vigueur le 21 octobre 1986, après ratification de la Charte par 25 Etats. La Charte a été ratifiée par les 53 Etats membres de l'ex-OUA, soit tous les pays d'Afrique, à l'exception du Maroc (...). L'Organisation de l'Unité Africaine a fonctionné de 1963 à 2002, date à laquelle elle a été dissoute et remplacée par l'Union Africaine (UA) » ([http://www.aidh.org/Biblio/Txt\\_Afr/instr\\_81.htm](http://www.aidh.org/Biblio/Txt_Afr/instr_81.htm)).

<sup>10</sup> Ainsi, en cas de vérification de la ratification d'une convention, le "0" de l'échelle correspond à une non adoption, le "1" à l'adoption avec réserves et le "2" à l'adoption sans réserves.

L'indice de Développement et des Inégalités entre les Sexes en Afrique (IDISA) combine donc l' ICF et le TBPFA. Il a fait l'objet d'expérimentation pour validation au sein de 12 pays africains<sup>11</sup>, ce qui a permis des réajustements, tant dans la formulation de certains items que pour ce qui concerne la façon de recueillir certaines données.

La littérature spécialisée intègre l' IDISA dans le cadre d'une série de démarches effectuées depuis le début des années 1990 [4]. Elles visent à proposer un modèle de société alternatif, non exclusivement centré sur la recherche d'une rentabilité économique et considérant l'amélioration du bien-être de l'être humain comme une valeur fondamentale. Et sur ce plan, comme nous l'avons vu, la réduction des disparités entre hommes et femmes est envisagée comme moteur de développement de la société dans son ensemble.

De fait, plusieurs textes publiés à partir des premières expérimentations et des premiers résultats des applications de l' IDISA [12] confirment que les indicateurs concernant les situations plus favorables en termes d'égalité de genre co-existent avec des indicateurs d'un développement plus global du pays

---

<sup>11</sup> L'Afrique du Sud, le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, l'Egypte, l'Ethiopie, le Ghana, le Madagascar, le Mozambique, l'Ouganda, la Tanzanie, et la Tunisie. Récemment, l'échantillon a été élargi à trois autres pays : le Cap Vert, le Sénégal et la Namibie. L'accès aux données collectées au Mozambique n'a pas été obtenu à la date de la publication de cet article.

considéré (évalué notamment à partir de l'Indice de Développement Humain et de l'Indice de Pauvreté Humaine<sup>12</sup>).

Peut-on, en conséquence, déduire que ce constat statistique global renforce celui, ponctuel et local, des études auxquelles nous avons fait référence plus haut et qui tendent à conclure que « quelque chose change » lors de l'insertion de femmes dans des milieux majoritairement masculins ?

Une voie de recherche particulièrement intéressante serait ainsi ouverte : aller au-delà des résultats globaux de ces indices de développement du continent africain et essayer de mieux comprendre ce qui est sous-jacent aux données statistiques collectées, notamment lorsque des femmes intègrent des milieux professionnels masculins. Quel type de débat à propos de quel type de normes et de quel type de valeurs finit alors par être ouvert ?

### **3. De quel développement parlons-nous?**

Il convient toutefois d'être attentif à ce qui distingue les processus analysés dans les deux approches. L'utilisation du mot « développement » peut paraître évidente pour caractériser les transformations

---

<sup>12</sup> Indicateurs du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD): l' IDH est considéré comme le premier grand indicateur alternatif aux analyses essentiellement basées sur les évolutions du Produit National Brut (PNB) par habitant ; l' IPH complète l' IDH.

analysées, mais la variété des projets qui soutiennent la notion de développement rend nécessaire une autre attention à ce qui est en jeu.

Dans le cas des effets d'une « vigilance silencieuse » de femmes sur le lieu de travail, des histoires individuelles et collectives sont en train d'être re-écrites [20]. Il s'agit d'une lente évolution qui passe par le fait de ne pas se sentir « à l'aise » et de le cacher, ce qui laisse pressentir non seulement des débats constants de normes et de valeurs, mais encore des compromis établis face aux projets de l'usage de soi programmés par d'autres, et, bien sûr, l'évolution de ces compromis dans un milieu culturel et social particulier. D'abord « intruse », la conductrice mentionnée dans l'étude de Scheller devient la personne qui explicite le mieux, dans une conjoncture où les langues se délient, la conscience des contraintes ainsi que la connaissance de ce qui détermine la qualité de la vie. En termes ergologiques : émergent et s'enrichissent mutuellement « *un noyau commun et flou de "compétences à vivre" et des polarités spécifiques selon les caractéristiques concrètes où les individus ont à le mettre en œuvre* » [19, p. 483]. La recherche d'alternatives devient alors envisageable.

Ici, le « développement » correspond au fait que l'individu et le collectif de travail ont acquis, par le débat de normes provoqué par les femmes, une plus grande maîtrise de ce qui les détermine [16].

Lorsqu'un Etat est évalué pour sa capacité à créer des conjonctures propices à un nouveau développement, notamment grâce à l'attention accordée à l'évolution de la condition féminine, s'il y a sans aucun doute débats de normes et processus de re-normalisation, le niveau où cela a lieu n'est pas toujours le même. Il s'agit, essentiellement, d'incitations à la reformulation de politiques publiques,

fondées sur la conviction que les femmes peuvent être des agents de changement si des conditions sont créées qui permettent de dépasser leur marginalisation de la vie sociale, politique et économique.

Le développement mentionné ici s'intègre au sein d'une tradition d'interventions « territoriales », attentive aux questions de l'« accès de tous et de chacun aux biens que le progrès exige », et défendant l'idée selon laquelle « les critères d'efficacité ne doivent pas supplanter les critères de la répartition et de l'égalité » [13, p. 179, traduction libre]. Aux programmes de développement plus orthodoxes s'ajoute donc une dimension morale qui concerne « un dessein d'équité qui serait atteint par le dépassement des asymétries et des inégalités sociales » [14, p. 241, traduction libre].

Le processus de développement est ici fondamentalement économique, mais pas uniquement. Et il n'est pas abandonné à l'arbitraire du « marché » : les mécanismes de coordination privilégiés prétendent doter les acteurs sociaux « de vocabulaires, de logiques, de pouvoirs et d'outils pratiques avec lesquels ils poursuivent des objectifs et concrétisent des intentions » [14, p. 243]. On est convaincu que la revalorisation des contextes locaux où l'action humaine se développe passe par « des flux séquentiels d'évènements » : le présupposé est que la « continuité matérielle qui s'associe aux différentes formes de participation des agents dans la vie économique » finit par avoir une résonance « dans l'ordre macro-économique plus vaste » [14, p. 223].

On remarquera que l'attitude sous-jacente à cette valorisation de l'insertion de la femme dans des milieux majoritairement masculins ne relève pas d'un « essentialisme féministe », naturalisant des qualités ou des valeurs propres au genre féminin. L'analyse est intrinsèquement inscrite dans la

considération des processus de construction sociale, et ce sont bien ceux-ci que les interventions à caractère politique visent à renforcer ou réorienter.

Cependant, même si l'on tient compte de la préoccupation des experts, qui ont élaboré l'IDISA et accompagné ses évolutions, de suivre de près et de respecter les caractéristiques des pays en question [4], le pari est que le caractère consensuel des valeurs sous-jacentes aux mesures globales sera suffisant pour conduire à une transformation des comportements. Le débat de valeurs est consommé par les experts. Mais, en admettant que le sujet pourrait se comporter différemment, on court le risque d'admettre que le sujet pourrait être autre [16]. Et, paradoxalement, ce que la réflexion globale prétendait avancer ici, risque de se transformer en injonction et responsabilisation individuelle. Car l'alternative est alors prédéfinie sans ancrage dans les activités humaines réelles, telles qu'elles sont assurées face aux contraintes et aux ressources qui leur sont propres.

## **Conclusion**

Passer, comme nous l'avons fait, de quelques études qualitatives à des programmes d'évaluation de politiques publiques, met en évidence deux types de processus de re-normalisation. Le premier, provoqué et soutenu par des femmes voulant rendre moins lourdes les conséquences de certaines situations de travail, est sous-tendu par une réflexion concernant ce qui conditionne le bien-être du collectif au travail et peut ouvrir la voie de la définition d'alternatives. Le second privilégie la prescription de nouvelles normes antécédentes qui offrent aux femmes africaines un cadre normatif susceptible de les aider à réécrire leur histoire et celle de ceux qui vivent avec elles.

Reste le défi pour de futures recherches, notamment au Mozambique, de recourir aussi au « microscope » de l'analyse de l'activité afin de mieux comprendre ce qui conditionne les actions des femmes quand elles font face à des normes sociales définies au masculin et lorsqu'elles construisent, malgré tout, de nouvelles compétences pour vivre. D'une certaine façon, ce qui est proposé ici voudrait contribuer à la concrétisation de la réflexion développée dans le cadre d'une « sociologie des absences », dévoilant une expérience sociale non hégémonique et ouvrant à la connaissance un espace d'actions et d'interactions qui, tendanciellement, est plutôt considéré comme étant de l'ordre du résiduel [17].

### *Références bibliographiques*

- [1] AIACH P., 2001, « Femmes et hommes face à la mort et à la maladie, des différences paradoxales », dans Pierre Aiach et al. (s/dir.), *Femmes et hommes dans le champ de la santé, approches sociologiques*, pp. 117-147
- [2] ARNOT M., 2007, « Identidades masculinas de classe trabalhadora e justiça social : uma reconsideração de Learning to labour de Paul Willis à luz da pesquisa contemporânea », *Educação, Sociedade & Cultura*, n° 25, pp. 9-42
- [3] BARROS DUARTE C., LACOMBLEZ M., 2006, « Santé au travail et discrétion des rapports sociaux », *Pistes*, 8, 2 ; (Saúde no trabalho e discrição das relações sociais. *Laboreal*, 2, (2), pp. 82-92)
- [4] BRUYNINCKX M., BERTE C., 2007, « Indicateurs statistiques alternatifs », *Cahiers Marxistes*, 235, pp. 31-44
- [5] CAROLY S., LORIOU M., BOUSSARD V., 2006, « Colectivo de trabajo y reglas de oficios. Cooperación entre jóvenes y viejos, hombres y mujeres en las brigadas de Policía de socorro », *Laboreal*, 2, (2), pp. 6-18. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112311:42548791>
- [6] DEVREUX A.M., 2001, « Les rapports sociaux de sexe : un cadre d'analyse pour des questions de santé ? » dans Pierre Aiach & al. (s/dir.), *Femmes et hommes dans le champ de la santé, approches sociologiques*, pp. 97-116
- [7] FLORES J. H., 2006, « Colonialismo y violencia. Bases para una reflexión pos-colonial desde los derechos humanos », *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n° 75, pp. 21-40
- [8] KERGOAT D., 1993, « Des hommes, des femmes et du travail », *Education Permanente*, n° 116, pp. 133-139

- [9] LACOMBLEZ M., 2007, Le « eux » / « elles » est-il de mise en ergologie ? *Les tâches du présent : Genre et travail*, Aix en Provence, Département d'Ergologie, Université de Provence
- [10] MESSING K., 2000, *La santé des travailleuses : La science est-elle aveugle ?* Éditions du remue-ménage (Montréal) avec Octarès (Toulouse)
- [11] NAYAK A., KEHILY M.J., 2000, Learning to laugh : a study of schoolboy humour in the English secondary school, dans Máirtín Mac an Ghaill (ed.), *Understaining masculinities*, Buckingham, Open University Press
- [12] PAULET J.P., 2007, *La mondialisation*, Paris, Armand Colin
- [13] REIS J., 1998, Doutoramento honoris causa de António Lopes, *Notas Económicas*, n° 11, pp. 174 -185
- [14] REIS J., 2007, *Ensaio de economia impura*, Coimbra, Almedina
- [15] REPUBLICA DE MOÇAMBIQUE, 2005, Proposta de Programa do Governo para 2005-2009, Document disponible sur :  
<http://www.undp.org.mz/en/content/download/323/1537/file/programa%20do%20governo%202006%202009.pdf> [Site visité le 5 Mars 2007]
- [16] ROLLE P., 1995, Pierre Naville, « De la psychologie à la sociologie », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 26, 2, pp. 221-247
- [17] SANTOS DE SOUSA B., 2004, *O Forum Social Mundial : manual de uso*, Coimbra, <http://www.ces.uc.pt/bss/documentos/fsm.pdf>
- [18] SCHELLER L., 1996, *Les bus ont-ils un sexe ?*, Paris, RATP

- [19] SCHWARTZ Y., 2000, « Les ingrédients de la compétence : un exercice nécessaire pour une question insoluble », dans *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*, pp. 479-503, Toulouse, Éditions Octarès
- [20] SCHWARTZ Y., DURRIVE L., 2003, *Travail & Ergologie. Entretiens sur l'activité humaine*, Toulouse, Éditions Octarès
- [21] SCHWARTZ Y., 2007, *Contributos da ergologia para o desenvolvimento local*. Conferência apresentada nos 1<sup>os</sup> Seminários da Rede de Cooperação Franco-lusófona para o Desenvolvimento, Maputo, Moçambique, Junho
- [22] SEM A., 2002, *Desenvolvimento como liberdade*, S. Paulo, Companhia das Letras