Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé

18-2 | 2016
L'ergonomie du genre : quelles influences sur l'intervention et la formation ?

Les ergonomes peuvent-ils rester borgnes ? À propos de la relation intervention-formation-genre

Why Are There Still One-Eyed[2] Ergonomists? The Connection Between Intervention, Training, and Gender

Los ergónomos pueden quedarse con una mirada unilateral? A propósito de la relación intervención-formación-género

Marianne Lacomblez, Edmée Ollagnier et Catherine Teiger

Éditeur
Les Amis de PISTES

Édition électronique
URL : http://pistes.revues.org/4829
DOI : 10.4000/pistes.4829
ISSN : 1481-9384

Référence électronique
Marianne Lacomblez, Edmée Ollagnier et Catherine Teiger, « Les ergonomes peuvent-ils rester borgnes ? À propos de la relation intervention-formation-genre », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 18-2 | 2016, mis en ligne le 15 juillet 2016, consulté le 29 janvier 2017. URL : http://pistes.revues.org/4829 ; DOI : 10.4000/pistes.4829

Ce document a été généré automatiquement le 29 janvier 2017.

Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Les ergonomes peuvent-ils rester borgnes[1] ? À propos de la relation intervention-formation-genre

Why Are There Still One-Eyed[2] Ergonomists? The Connection Between Intervention, Training, and Gender

Los ergónomos pueden quedarse con una mirada unilateral? A propósito de la relación intervención-formación-género

Marianne Lacomblez, Edmée Ollagnier et Catherine Teiger

1. Introduction

1 L'objectif de cet article est de démontrer l'importance de l'articulation entre l'intervention, la formation et le genre en ergonomie. Pour cela nous estimons indispensable de faire état, en amont, d'éléments d'inégalités entre femmes et hommes dans le monde du travail, des stéréotypes qui les sous-tendent, mais aussi de leurs conséquences dans les domaines d'action comme la prévention et la formation.

2 Dans un second temps, nous montrerons comment, dans une perspective historique, l'ergonomie et ses protagonistes ont négligé puis, plus ou moins timidement selon les lieux, pris en considération que les femmes ne sont pas des hommes comme les autres, y compris en leur sein. Ceci pour témoigner qu'aujourd'hui, en ergonomie, certains, et surtout certaines, nomment enfin le genre. Ce qui devrait permettre de mieux préparer les ergonomes à sa prise en compte et à (se)former avec les actrices et acteurs du monde du travail dans cette perspective.

3 C'est à partir de cette double démarche d'identification (sans visée exhaustive mais à partir des expériences des auteures) que nous proposerons l'ébauche d'une pratique ergonomique qui en vient à combiner genre, intervention et formation dans le contexte

d'une approche plus respectueuse des femmes et des hommes et de ce qui caractérise le lieu et les conditions de leur activité professionnelle.

2. En préalable : un monde du travail inégalitaire

4 Dans cette première partie, nous tenons à rappeler un ensemble de constats qui démontrent que l'égalité sur le lieu de travail et en matière de conditions de travail est encore loin d'être atteinte entre les femmes et les hommes. Leur répartition sur le marché du travail, tant en nombre qu'en types d'emplois est encore fort souvent discriminante pour les femmes. Les stéréotypes dont on parle beaucoup dans les milieux éducatifs ont également une incidence forte dans le monde du travail. Dans le domaine de l'ergonomie, nous montrerons plus spécifiquement à quel point la sécurité et la prévention des risques sont envisagées de manière stéréotypée et parfois même en ignorant les femmes. La formation est un vecteur susceptible de donner la parole, de faciliter la mise en évidence de dysfonctionnements dans ce cadre, et plus globalement dans le monde du travail. Mais nous montrerons que là aussi, l'égalité entre hommes et femmes est loin d'être atteinte.

2.1 Genre et marché du travail

5 Examinons d'abord les faits recensés par les études statistiques du ministère du Travail (français) datant de 2013, sur le rapport « genré » au marché de l'emploi. Dans un document de synthèse, on nous signale d'emblée que les inégalités y sont

> « particulièrement manifestes tant en termes de participation au marché du travail que d'égalité de traitement à emploi équivalent » (Minni, 2015).

6 Le titre de ce texte annonce d'ailleurs :

> « Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents. »

7 On peut retenir les points suivants. Le taux d'activité des femmes et celui des hommes se rapprochent (67,0 % versus 75,4 %), mais pour les femmes il est sensible à la présence de jeunes enfants qui le fait diminuer fortement. Les femmes travaillent à temps partiel beaucoup plus souvent que les hommes (31 % versus 7 %) et sont aussi plus souvent en situation de sous-emploi (près de 10 % versus 4 %). Les emplois peu qualifiés sont en moyenne près de deux fois plus fréquents chez les femmes (27 % versus 15 %) surtout dans le tertiaire (22 % versus 6 %), tandis que 15 % des femmes qui travaillent occupent un poste de « cadre ou profession intellectuelle supérieure » contre 20 % des hommes.

8 Soulignons encore que les métiers occupés par les femmes et les hommes restent très différents, mais de moins en moins depuis 1995. Dans les années 2010-2012, la part des femmes approche ou dépasse les 90 % dans huit métiers : trois métiers peu qualifiés de services aux particuliers (assistantes maternelles, aides à domiciles, employées de maison), ainsi que chez les secrétaires, les coiffeurs ou esthéticiens, les infirmiers et les aides-soignants. À l'opposé, les métiers non-cadres du bâtiment, plusieurs métiers d'ouvriers qualifiés de l'industrie (enlèvement ou formage de métal, bois et ameublement, réparation automobile) et deux métiers de techniciens et agent de maîtrise (électricité et électronique, maintenance) comptent moins de 10 % de femmes. Ainsi les métiers qui comptent la plus forte proportion de femmes sont toujours des métiers du tertiaire (55 %), tandis que ceux qui en comptent le moins sont des métiers de l'industrie et de

l'agriculture (un peu moins de 30 %) ou de la construction (guère plus de 10 %). L'indice de « ségrégation » professionnelle était de 51,6 en 2013,

> « ce qui signifie que pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait que 51,6 % des femmes ou des hommes changent de métiers » (Minni 2015, p. 8).

9 Depuis la fin des années 90, cet indice a néanmoins perdu régulièrement des points, ce qui traduit une légère tendance à l'homogénéisation de la répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers, avec d'importantes variations selon le niveau de diplôme. Elle est la plus forte pour les titulaires d'un CAP-BEP et la plus faible pour les diplômés du supérieur long.

10 Enfin, les disparités de salaire sont toujours flagrantes, les femmes salariées du privé ou d'une entreprise publique ayant toujours un salaire en équivalent temps plein inférieur de 19 % à celui des hommes, l'écart étant moindre dans la fonction publique. La dernière disparité importante, résultat du cumul de toutes les autres, est relative à l'écart des montants de pension. Si cet écart se réduit depuis 2004, en 2013 la pension des femmes est encore inférieure de 39,5 % à celle des hommes (contre 45,4 % en 2004). Si l'on ajoute les avantages accessoires et les pensions de réversion, l'écart s'établit à 26 % (DREES, 2015).

11 Tout cela montre certes qu'une évolution positive des pratiques est en cours vers l'égalité professionnelle. Il faut toutefois ajouter ici que ces données ne permettent évidemment pas de « voir » les différences d'activité et d'environnement pour une même dénomination d'emploi. Or, celles-ci distinguent bien souvent les situations de travail des hommes et des femmes, en France et ailleurs, comme l'ont démontré de nombreuses recherches, en ergonomie notamment (voir entre autres le dossier « Tenir au travail » dans Travail, genre et sociétés, 2013).

2.2 Prégnance des stéréotypes

12 Une majorité de Français rejettent les opinions relatives à la supériorité d'un sexe sur l'autre : près de neuf sur dix (87 %), quel que soit le sexe, l'âge et le niveau d'éducation, estiment que les filles ont autant l'esprit scientifique que les garçons et, pour plus de la moitié (54 %), que si filles et garçons ne s'orientent pas vers les mêmes métiers, c'est qu'ils ont été mal conseillés par les parents ou le système éducatif.

13 Ces données rejoignent d'ailleurs celles collectées par des spécialistes de l'orientation scolaire et professionnelle qui tentent de débusquer les blocages à l'égalité professionnelle enracinés dès les premières années de la scolarité (Vouillot, 2014).

14 Les ergonomes se débattent, comme d'autres, avec l'emprise des « stéréotypes sur le rôle des femmes et des hommes » (Burricand et Grobon, 2015). Sur base d'une enquête d'opinion réalisée en 2014 par les services statistiques français (auprès d'environ 5000 personnes), les auteurs rappellent des stéréotypes bien connus à l'heure actuelle tout en constatant d'une façon générale une évolution positive - mais très lente - : « Que ce soit dans la vie professionnelle, familiale ou scolaire, les stéréotypes sur la place des femmes et des hommes [dans la société] restent prégnants, bien que non majoritaires. » Ils montrent aussi l'influence de certaines variables : les opinions diffèrent plus ou moins fortement selon le sexe, bien sûr, l'âge, mais encore le niveau d'éducation qui joue un rôle positif dans l'élimination des stéréotypes de genre. Ainsi, en 2014, les diplômés du supérieur ne sont plus que 12 % à défendre le modèle de la femme au foyer, contre 18 % en moyenne pour l'ensemble des femmes et 23 % pour les hommes, mais 28 % chez les

plus de 60 ans. Cette proportion a décru en moyenne de 12 points de 2008 à 2014. Par contre, l'accord est plus évident pour affirmer que l'arrêt de travail d'un homme pour s'occuper d'un enfant est moins bien perçu par la société (27 % pour l'ensemble et 37 % pour les plus diplômés).

2.3 Sexisme latent dans le monde de la sécurité et de la prévention des risques professionnels

15 En l'honneur du centenaire de sa création (1906), le ministère du Travail français a organisé une exposition et publié un recueil d'affiches de prévention destinées à montrer l'évolution de cette notion au cours des 100 années couvertes (Blétry et Viet, 2006). Il est instructif de regarder « au prisme du genre » cette sélection réalisée avec le concours d'un comité scientifique mixte composé de neuf personnes dont deux tiers de femmes. Sur les 60 affiches, 19 comportent des figures féminines (adultes ou enfants), soit près du tiers. À peine le quart (5/19) ont trait aux risques du travail : chronologiquement, on voit apparaître une « Visiteuse d'hygiène » à l'air sévère, portant sur son bras un enfant asexué (1930, USA), une ouvrière qui se prend les cheveux dans une machine mécanique (1933), une infirmière, de dos, qui soigne un blessé dans l'usine (1949), une autre ouvrière qui se prend aussi les cheveux mais dans une machine du textile (1953).

16 Le reste a trait, pour l'essentiel, au respect des règles d'hygiène, y compris à la maison par les enfants (filles et garçons), au rôle d'« ange gardien » des femmes-épouses-mères-au-foyer qui encouragent leur mari à respecter les règles de sécurité, à porter les protections individuelles. Dans le cas contraire, elles sont présentées comme des victimes « collatérales » de l'accident de travail du mari-père, qui perturbe la vie de toute la famille. Une autre affiche représente une jolie fille en tenue de soirée d'été, aguichante (mais pas trop !) qui, dans les années cinquante, souhaite aux travailleurs de passer une année sans accident (1955). Ces affiches encouragent aussi à lutter contre les fléaux de santé publique tels que l'alcoolisme ou les maladies vénériennes, la femme-épouse, là encore, est présentée comme la victime, avec ses enfants, des vices du mari sur le registre de la consternation et du dolorisme.

17 Un autre usage de l'image des femmes est d'en faire le symbole même du danger et de la mort éventuelle.

18 Une femme menaçante et sinistre dénommée « Miss contamination nucléaire » est dénoncée avec son remède - « sa pire ennemie, la propreté » -, ce qui veut encourager le travailleur du nucléaire à se doucher avant de quitter le travail (1958-1969). Pour l'époque contemporaine, une image ne montrant que les mains nouées d'une femme et d'un bébé veut mettre en garde les ouvrières contre les risques génétiques des produits chimiques (1996-2006), sans préciser s'il s'agit d'exposition au travail ou au domicile.
Enfin en 1989, avec un certain humour sans doute pour dédramatiser le message délicat encourageant l'usage du préservatif dans le cadre d'une campagne officielle anti-sida, une affiche montre une jeune femme riant aux éclats avec ce slogan « Aujourd'hui les préservatifs préservent de tout, même du ridicule ! » La femme apparaît de fait ici comme une alliée indiscutable des défenseurs de la santé publique, au-delà même de la sphère professionnelle.

19 Un second recueil du même genre, mais plus récent et surtout réalisé à l'échelon européen (Menéndez-Navarro, 2015), accompagne également une exposition consacrée à

L'Art de la santé et sécurité en Europe sous l'égide de l'Institut syndical européen (ETUI). Les 70 affiches sélectionnées sont classées chronologiquement selon trois grandes périodes : l'entre-deux-guerres mondiales, l'après Seconde Guerre mondiale et la période d'après la fin des années 60. L'auteur est un homme et il n'est pas fait mention d'un comité scientifique. L'analyse « genrée » est ici plus rapide à mener car on ne trouve que sept affiches avec des femmes (10 %) dont quatre en fait n'en font qu'une ; il s'agit d'un montage autour du même thème : les encouragements de femmes-épouses-mères au port des protections individuelles par l'homme, ouvrier-époux-père.

20 L'auteur se montre conscient de certaines « absences » dans ce recueil, notamment du peu de femmes y figurant. Effectivement, la seule « travailleuse » représentée est une salariée de l'hôtellerie, avec un bonnet et un tablier blanc, accroupie pour soulever un casier montrant ainsi l'exemple de « bon geste et bonne posture ». En fait, les autres femmes sont des épouses-mères-de-famille-femmes-au-foyer qui sont là pour prendre soin de tous et, particulièrement, pour encourager leurs hommes-travailleurs-maris-pères, comme dans l'ouvrage précédent, à porter les équipements individuels de protection pour éviter les accidents du travail qui pénalisent finalement toute la famille et gâchent la vie de tous. L'auteur (p. 46) souligne :

> « Ceci renforce la représentation de l'homme comme celui qui fournit le revenu et qui assure le bien-être de sa famille et sa subsistance. »

21 Ces ouvrages relatifs à des expositions sont les résultats de sélections et on ne peut savoir si les productions d'affiches mettant en scène des femmes qui travaillent sont réellement aussi pauvres que ce qui paraît ici. Cela confirme néanmoins que les risques du travail pour les femmes ont été bien invisibles dans le monde des préventeurs, professionnels ou institutionnels.

22 En matière de formation professionnelle continue, cette invisibilité des femmes dans l'histoire de la formation des adultes est également manifeste et elle a été récemment rappelée dans un ouvrage relatif à un film tourné au Centre de formation continue de l'Université de Nancy (CUSES) en 1966 (Laot, 2014) : on y donnait la parole... aux épouses des salariés en formation, considérées alors comme « femmes de ... » et uniquement garantes d'un équilibre familial facilitant la démarche de formation entreprise par leur conjoint.

23 Gageons que les nombreuses études qui, depuis plus de 20 ans et dans différentes disciplines, montrent ce « phénomène d'invisibilisation » auront bousculé ces implicites (Messing et coll., 1995).

2.4 Formation : vecteur d'égalité

24 De nombreux travaux (Gadrey, 2001 ; Fournier, 2009 ; INSEE, 2012) ont montré que, de façon générale, la formation professionnelle continue est un lieu d'inégalités sociales, que l'on considère, par exemple, les catégories socioprofessionnelles, les niveaux de qualifications professionnelles ou l'âge de ceux et celles qui accèdent à des cycles de formation.

25 Il en est de même si l'on distingue la participation effective des hommes et des femmes à divers dispositifs (Ollagnier, 2008 ; Vendramin et coll., 2012) et notamment lorsque la formation continue est utilisée quand il est question de prévention en santé et en sécurité du travail (Baril-Gingras et coll., 2007). Au Canada, selon une enquête menée entre 1999 et

2003, et publiée dans *Statistique Canada*, 19 % des hommes et 13 % des femmes ont reçu une formation en santé et en sécurité du travail annuellement (Montreuil et Lacomblez, 2013). Cette différence entre les femmes et les hommes pour ce type de formation se retrouve ailleurs. Dans les mêmes années, pour la France, une étude du ministère du Travail, fondée sur les déclarations de salariés enquêtés en 2005 (Coutrot, 2008), montre qu'environ un salarié sur trois (31 %) a reçu une information ou une formation sur les risques pour la santé au travail. Cette proportion varie en fonction de différents critères : la présence d'un CHSCT (Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail) dans l'entreprise la multiplie par deux ; les grandes entreprises sont favorisées par rapport aux PME-TPE (petites et moyennes entreprises et très petites entreprises) qui n'ont pas de CHSCT (79 % vs 20 %). Mais l'auteur souligne de plus que « les femmes semblent moins bénéficier de mesures de prévention des risques professionnels que les hommes (p. 1). Il signale qu'

> « être un homme accroît de 46 %, toutes choses égales par ailleurs[3], la probabilité d'avoir reçu une formation ou une information sur les risques professionnels au cours des douze derniers mois » (p. 7).
> Enfin, il précise que « ceci nous renvoie à la moindre ou à la (non)visibilité des risques pour les femmes, aux yeux des managers comme à ceux des intéressés (p. 7) »,
> phénomène dont, pour Thomas Coutrot, « l'interprétation nécessite des études plus approfondies » (p. 6).

26 Ces constats nous amènent à mettre en évidence l'intérêt de « genrer » la formation à l'analyse critique du travail pour les acteurs du travail ; c'est-à-dire de la sortir de la neutralité asexuée d'une pensée se référant aux normes et caractéristiques masculines du travail que l'on peut qualifier de « neutre masculin ». La formation constitue un espace-temps privilégié. Elle permet un recul nécessaire à l'élaboration en collectif d'une analyse des réalités de l'activité en identifiant ce qui pose, ou peut poser problème. Il s'agit donc, dans ce contexte, de prendre en compte les mécanismes des relations entre femmes et hommes, soit les rapports sociaux de sexe qui se construisent aussi sur le lieu de travail (Kergoat, 2009).

27 Notons ici que des travaux sont menés, notamment aux États-Unis, depuis plusieurs décennies par des chercheuses féministes en formation des adultes (Hayes et Flannery, 2000), en proposant des modèles d'organisation et d'animation de la formation qui sortent de ce « neutre masculin ». Ces recherches ont de la sorte mis de l'avant des propositions de démarches et d'outils pour les formatrices et formateurs, qui visent à faciliter l'intégration de la question du genre en formation (Le Monde selon les femmes – Genre en Action, 2015).

28 Certaines données concernant l'accès des femmes à la formation professionnelle continue (formations concernant la sphère du travail et de l'emploi) montrent néanmoins que les processus d'exclusion sont davantage le fait des femmes plus défavorisées sur le plan du statut professionnel et de la rémunération. Qu'elles soient cadres ou exerçant des professions intermédiaires, les femmes se forment plus souvent que les hommes, tandis que les employés et ouvriers masculins se forment davantage que les femmes. Une des causes de ces inégalités réside dans la réorganisation des temps professionnel et personnel nécessaires au suivi des formations. Les femmes restent aujourd'hui encore la plupart du temps les seules garantes de l'optimisation d'une articulation entre vie au travail et vie familiale et la participation à certains dispositifs de formation peut devenir matériellement impossible. Si les actions de formation programmées pendant le temps de

travail habituel et sur le lieu de travail leur sont plus accessibles, celles impliquant des débordements d'horaires ou des déplacements géographiques soulèvent très vite un ensemble de difficultés (Ollagnier, 2014). Or, les femmes plus qualifiées ont davantage de moyens financiers pour déléguer une partie de la charge familiale, ce qui explique pour partie l'écart d'accès à la formation continue (29 % pour les ouvrières contre 81 % des femmes cadres) (Fournier, 2009). Par ailleurs, comme on le verra plus loin, les femmes sont plus souvent en situation de sous-emploi et soumises à des horaires atypiques. L'organisation horaire en devient fréquemment extrêmement compliquée, dans certains secteurs en particulier, et se transforme en obstacle réel. Ainsi, dans le domaine hospitalier (avec un personnel majoritairement féminin), la planification de journées de formation est beaucoup plus difficile à élaborer, compte tenu d'horaires coupés, du temps partiel, du travail en sous-effectif. La situation est encore plus grave dans les entreprises qui fonctionnent en partie grâce au travail sur appel, c'est-à-dire le plus souvent sans possibilité d'anticipation d'une organisation temporelle pour les salarié-e-s (Ollagnier, 2014).

29 Il est évident que la responsabilité des entreprises est bien réelle et une réflexion est à mener entre partenaires sociaux et au sein des pouvoirs publics, afin de définir des moyens d'incitation forte qui puissent améliorer la situation actuelle de moindre accès de femmes aux dispositifs de formation. Les législations ont là aussi un rôle essentiel. L'encouragement des pratiques d'égalité professionnelle en entreprise en est une illustration (Ollagnier, 2014). Le potentiel que représentent des dispositifs de formation, combiné avec les objectifs de qualité des situations de travail visés par l'ergonomie, met bien en évidence l'importance des études qui permettent de débusquer les complexités et les difficultés à prendre en compte afin d'accéder à plus d'égalité entre femmes et hommes sur les lieux de travail.

3. L'ergonomie et le genre

30 Les ergonomes ont été qualifiés de myopes par Maurice de Montmollin (1984). Paraphrasant Karen Messing, nous nous demanderons plutôt de quoi ils ont besoin pour ne plus être borgnes (Messing, 1998) afin d'aborder de façon adéquate la « dimension genre » de tout projet en ergonomie, en matière de formation mais évidemment aussi dans tout processus d'intervention dont la portée *formative* est depuis longtemps acquise (Teiger et Lacomblez, 2013). C'est à partir de ce constat que, dans cette seconde partie, nous allons explorer les évolutions du monde de l'ergonomie - et des ergonomes - relatives au genre. Rappelons toutefois qu'il ne s'agit pas d'une enquête exhaustive mais d'une systématisation de quelques faits qui nous ont semblé significatifs pour notre réflexion, la plupart étant limités aux milieux de l'ergonomie de l'activité et souvent à la France.

3.1 Qu'ont fait les ergonomes ?

31 En 2009, au moment de la création du Technical Committee « Gender and Work » au sein de l'IEA (International Ergonomics Association) et du réseau GAS (Genre-Activités-Santé) qui s'exprime dans ce dossier de la revue PISTES, nous réfléchissions sur la manière dont l'ergonomie avait traité ou non, et comment, cette question du genre au travail. La question de l'emprise de stéréotypes de genre était et reste centrale : quelles

représentations schématiques et globalisantes ont cours dans les milieux de l'ergonomie sur l'intérêt ou non d'une analyse explicitement différenciée des activités de travail des hommes et des femmes ?

32 Retourner aux publications du laboratoire d'ergonomie du CNAM semble une démarche intéressante. D'autant plus que les premières recherches hors laboratoire, au tournant des années soixante/soixante-dix, avaient été réalisées au sein de milieux de travail où la main-d'œuvre était à prédominance féminine. Avec confusion, puisque nous y avions participé, nous découvrions alors que les appellations des « travailleuses » auxquelles nous avions affaire avaient varié selon qu'il s'agissait de la description des résultats ou des chapitres plus théoriques traitant de la généralisation des résultats. Dans ces derniers cas, on parlait d'elles au masculin ! Elles étaient devenues des « opérateurs » (Laville et coll., 1972), confortant ce qu'avait souligné Pierre Bourdieu (1990) : « L'universel est masculin ». Cette assertion est plus que fondée puisque nous en avons retrouvé l'expression chez le physiologiste du travail Armand Imbert, il y a un bon siècle. Ce dernier relatant l'activité d'une ouvrière agricole « coupeuse de sarments de vigne » transforma celle-ci en « bon ouvrier » lorsqu'il envisagea de généraliser ses observations (Teiger, 2006).

33 À cette même époque, on trouvait également des déclarations ambivalentes de spécialistes du travail reconnus telles que celles de Jean-Maurice Lahy (1909). Tout en défendant le droit au travail des femmes face aux ouvriers typographes syndiqués qui leur refusent l'accès à leur métier, il doute que les femmes soient aptes au syndicalisme. Selon lui, les femmes à qui il reconnaît le courage manquent de l'esprit de sociabilité exigé par le syndicalisme, c'est-à-dire un fort sentiment d'appartenance au groupe, des objectifs généraux et des capacités de persévération. Lahy reconnaît que ce fait tient aux rôles sociaux traditionnels attribués aux femmes et que rien ne s'oppose à ce qu'elles acquièrent cet esprit de sociabilité, le syndicalisme lui paraissant le lieu éducatif par excellence. L'avenir lui a donné raison, puisque la combativité des jeunes femmes ouvrières syndiquées de l'électronique ou de la confection industrielle avec qui se sont réalisées les premières recherches de terrain du laboratoire d'ergonomie du CNAM à la fin des années soixante n'avait rien à envier à celle de leurs collègues masculins et leur intelligence non plus ! C'est pourquoi le professeur d'ergonomie Alain Wisner a pu ainsi déclarer, avec un humour sérieux, pour résumer une recherche dans les années soixante-dix : « Les femmes aussi ont un cerveau ! » (Teiger, 2006). Pourtant, les ergonomes ont longtemps continué à ignorer les femmes ou à malmener leur image et à véhiculer sans critique les stéréotypes les plus répandus. Si l'on considère le cumul des deux « variables » sexe et âge, la littérature de « psychologie ergonomique » offre d'autres exemples de déclarations stigmatisantes pour les femmes. Par exemple sous la plume du psychologue du travail John Kalsbeek (1975, p. 206) on trouve ce commentaire sur le rôle joué par « la femme de 40 ans » dans l'aggravation potentielle de la charge du « travailleur vieillissant » :

> « Dans la carrière de l'homme de 40 ans, la compétition peut se faire sentir plus âprement. Quant à sa vie familiale, sa femme entre dans ses années « difficiles » et ses enfants rencontrent les problèmes de la puberté et de l'adolescence. »

34 Mais rien n'est dit sur le poids familial dans la charge de travail de la femme de 40 ans…

35 Dans la même veine et dans les mêmes années soixante-soixante-dix, on trouve une double attitude chez ceux qui étudient les questions de l'amélioration des conditions de travail tels les médecins du travail (Pautrat, 1967) et même chez des enseignants en

ergonomie. Une attention particulière est portée aux contraintes pesant sur les femmes qui travaillent en mentionnant, à propos des horaires de travail, que la « deuxième journée » de travail ménager et de soins aux enfants qui leur incombe « tout naturellement » pouvait représenter jusqu'à 35 heures de travail hebdomadaire supplémentaire. En revanche, les solutions proposées par ces enseignants sont diverses (mais respectueuses de bons vieux stéréotypes) et à aucun moment elles ne mentionnent l'idée d'un partage possible des tâches familiales avec les hommes... (Teiger, 2006).

36 Un dernier exemple significatif pour notre propos est l'aventure d'un projet avorté de publication collective présenté à l'éditeur anglais *Taylor & Francis* il y a une trentaine d'années (1985), intitulé *The role of women in Ergonomics*. Ce projet (ouvert à des auteurs hommes) était présenté par deux jeunes femmes ergonomes travaillant en Suisse, Viviane Gonik et Edmée Ollagnier, avec la collaboration de Denise Lecoultre[4], ex-chargée de mission à l'OCDE et personnage-clé de la création de l'ergonomie européenne, et le soutien de Paule Rey, professeure à l'Université de Genève, personnage-clé, elle aussi, du développement de l'ergonomie internationale. Sans entrer dans les détails des tractations avant le refus définitif du projet par les éditeurs, on peut noter que le premier titre proposé *The Ergonomics of women at work* leur a semblé « un titre horrible » en raison d'une apparente proximité avec les approches restrictives des *Human factors* (adaptation au poste de travail) de l'ergonomie anglophone. Quant au plan de travail du projet, il est envoyé par D. Lecoultre pour avis au professeur de psychologie A.T. Welford[5], et celui-ci, bien qu'il « se considère comme un ami », lui objecte que ce projet est « trop féministe, ce qui risquerait de nuire au renom des ergonomistes. » Tout était dit.

37 Ces phénomènes sont bien connus maintenant et cette zone d'ombre de l'emprise des stéréotypes sociaux sur les recherches des ergonomes tend à se réduire, notamment grâce aux travaux de chercheuses impliquées dans les groupes francophones sur le genre et l'ergonomie, dont bon nombre ont collaboré au dossier de ce numéro de PISTES. Par ailleurs, la reconnaissance du genre comme « catégorie utile d'analyse » (Scott, 1986) progresse peu à peu dans les sciences humaines et sociales ainsi que dans les pratiques.

3.2 Où en sont les ergonomes ?

38 Tout en étant imbriquées dans les transformations des autres relations sociales, les évolutions des réflexions sur les relations de genre imposent aux chercheur-e-s et intervenant-e-s de ne plus les envisager comme un phénomène secondaire. En tenir compte ne peut qu'améliorer la qualité des analyses et ouvrir des possibilités d'action nouvelles.

39 La prudence des ergonomes en la matière peut se comprendre si on rappelle que la tradition de l'ergonomie veut que l'on ne tienne pas compte des caractéristiques personnelles des salariés dans les analyses du travail. On le sait, l'origine des problèmes étudiés n'est jamais à rapporter à ces caractéristiques individuelles de ceux et celles qui en sont finalement les victimes, mais bien aux spécificités de la situation de travail particulière, de façon à ce que ces problèmes soient traités collectivement et à leur source effective.

40 Mais ce principe ne tient plus lorsqu'il tolère des zones d'invisibilités et de silences. Il est évident qu'un ensemble de facteurs ont ébranlé le modèle de société et de la citoyenneté moderne dominant dans les pays industrialisés. C'est après la Seconde Guerre mondiale, que l'on trouve le modèle implicite du travailleur comme :

> « Un homme, blanc, jeune et en bonne santé, salarié à plein temps, faisant vivre sa famille et ne devant pas s'occuper des tâches domestiques et familiales » (Menéndez-Navarro, 2015, p. 46).

41 Aujourd'hui, la « norme » est davantage celle d'une famille de deux salariés, dont le quotidien est envahi par le temps de travail et par ce que ce travail induit – souvent en raison de la précarité des emplois (Lacomblez, 2014).

42 En conséquence logique, il devient difficile d'exclure du champ de recherche de l'ergonomie ce qui relève de la sphère « hors travail », notamment en raison des difficultés de l'articulation vie de travail/vie personnelle qui retentissent sur le travail et la santé. L'existence, en augmentation progressive, des familles monoparentales ne fait qu'amplifier ce constat et ces besoins. Pour l'ergonome, prendre en compte la question du genre dans ses interventions c'est également ne pas oublier l'impact de l'activité sur l'organisation de la vie hors travail et réciproquement.

43 La relative lenteur des prises de position en la matière est toutefois singulière, que ce soit dans la façon dont la communauté des ergonomes se situe face à la place des hommes et des femmes dans l'exercice de leur profession, ou dans la frilosité dont font preuve en la matière les démarches attentives à une « didactique » de l'ergonomie.

3.2.1 Où sont les femmes ergonomes dans la communauté ergonomique française ?

44 En tant que membre du conseil d'administration (CA) de la Société d'ergonomie de langue française (SELF), Cécilia De la Garza[6] (2011 : 3-4) s'interrogeait au moment de quitter son mandat après six années : « Où sont les femmes ... ergonomes ? » Elle dresse ce constat :

> « Les différents CA ont plutôt été représentés par la gent masculine ! Bien loin de la parité ! Et oui, on remarque même une diminution de la gent féminine : de 2006 à 2009 nous étions 4 femmes sur 10 membres, puis 3 femmes en 2010 et 2011 et ce qui se profile pour 2012, c'est une seule femme au sein du CA [...] Lorsque l'on remonte dans l'histoire de la SELF (depuis 1963), on constate qu'il n'y a eu qu'une seule présidente[7], Véronique De Keyser de 1981 à 1984 alors que les « femmes ergonomes » sont bien présentes à l'université, dans les organismes de recherche, dans les entreprises, dans les cabinets de consultants. L'ergonomie fait partie des métiers qui se sont féminisés depuis pas mal d'années maintenant, une réelle mixité existe mais elle reste bien peu visible au sein du CA. »

45 C. De la Garza pointe ensuite le déséquilibre de parité au sein des membres de la SELF eux-mêmes (61 % sont des hommes et seules 39 % sont des femmes) par rapport à l'existence d'une majorité de femmes relevée chez les Correspondants SELF (58 %) et la parité chez les Correspondants étudiants (50 %). Elle s'interroge sur les causes de cet état de fait, dont « le trop d'activités dans notre vie de femmes hors travail », l'égalité restant un « idéal commun, mais pas à la maison ». Aura-t-elle été entendue ?

3.2.2 Qui sont les ergonomes (français) et que font-ils/elles ?

46 Au-delà de la répartition de ces effectifs dans la profession, se pose la question tout aussi importante de la perception de ce qu'est l'ergonomie pour les femmes et pour les hommes. Il a fallu des décennies pour qu'on voit apparaître une conception différenciée de cette expertise professionnelle, et ceci n'est pas sans conséquence sur la prise en compte du genre dans l'intervention.

47 En 1976, Jean Marie Faverge publiait dans *Le Travail humain*, les résultats d'un questionnaire soumis aux membres de la SELF afin de mieux cerner les diverses conceptions de l'ergonomie qui prévalaient alors (Faverge, 1976). Ces conceptions se situaient autour de trois axes : l'ergonomie comme science ou application de la science ; l'ergonomie comme activité au service et à la demande du travailleur ; l'ergonomie en matière d'engagement dans les problèmes et conflits sociaux. Une distinction en groupes constitués selon les professions avait alors permis d'associer les médecins du travail, les physiologistes et les ingénieurs à une vision plus proche de l'ingénierie, tandis que les psychologues privilégiaient une conception qui assimilait l'ergonomie à une science sociale.

48 Une trentaine d'années plus tard, à la suite d'une enquête du même ordre réalisée en 2006-2007 auprès de la communauté des ergonomes en formation et professionnels, Anaïs Mayeur-Nouailles et Ludivine Mas ont entrepris d'élargir cette interprétation restreinte aux catégories professionnelles en avançant l'hypothèse qu'hommes et femmes ergonomes se différenciaient peut-être dans leurs façons d'envisager l'action ergonomique. Le constat suivant en émerge :

> « Les hommes et les femmes se représentent les objectifs de l'ergonomie de la même façon, mais en pratique les hommes semblent plus à l'aise avec les objectifs de performance. Cette différence n'est pas attribuable aux différences de diplôme ou de formation, ni même au domaine d'intervention, ni au secteur d'activité d'intervention. » (Mayeur et Mas, 2007).

49 Alors « à quoi ? » se demandent les auteures, qui poursuivent dans une analyse qui révèle ce que la communauté des ergonomes peut gagner en abandonnant une neutralité de genre :

> « L'approche du genre nous incite à traquer l'implicite, à réexaminer les présupposés, les stéréotypes, les normes de valeur qui sous-tendent les analyses que nous produisons, sans que d'ailleurs nous en ayons toujours conscience. Par ailleurs, en quoi les réponses des femmes et des hommes ergonomes sont-elles différentes ou similaires, puisque le discours des uns et des autres est attaché à des situations vécues qui peuvent être profondément différentes, compte tenu des rapports sociaux de sexe propres à cette activité qu'est l'ergonomie ? »
> Leur mot final est d'ailleurs de l'ordre du défi : « Le facteur sexué développe une certaine **myopie** chez les chercheurs [...]. Heureusement ça change ! ».

4. Les renouvellements et perspectives

50 Nos disciplines scientifiques ont été régulièrement renouvelées grâce aux questions soulevées par divers mouvements sociaux, entre autres ceux en lien avec les organisations syndicales (Oddone et coll., 1977 ; Mergler et Desnoyers, 1979 ; Teiger et coll., 2014). Les réflexions issues de la mouvance féministe ont soulevé, et soulèvent encore, des questions non soumises, comme l'a déjà souligné Karen Messing, aux normes de l'orthodoxie scientifique (Messing, 2000). Elles incitent les chercheur-e-s à reconsidérer leurs analyses en tenant compte de variables dont le statut était jusque-là de l'ordre du résiduel (Schwartz, 1997), à savoir, pour notre propos, principalement celles qui relèvent des spécificités de l'activité et de l'environnement lorsqu'un même emploi est assuré par des hommes et des femmes. À cet égard, il est singulier que l'approche de l'ergonomie, qui se veut différentielle, qui incite à se méfier des évidences et à repérer ce qui peut sembler de l'ordre du détail mais relève en fait du révélateur, ait mis si

longtemps à accepter que les rapports sociaux de sexe interviennent dans ces facteurs différenciateurs et soient symptomatiques de l'organisation sociale sous-jacente.

51 On est proche de ce que Boaventura de Sousa Santos nomme la « monoculture de la naturalisation des différences » (Sousa Santos, 2011) dont le dépassement relève sans doute de la rupture épistémologique. C'est effectivement cette rupture que bien des ergonomes ont quelques difficultés à engager : il faut pour cela admettre que les manières de penser la discipline scientifique dans laquelle ils s'inscrivent s'ouvrent à de nouvelles perspectives, paraissant jusque-là marginales.

4.1 Pourquoi – Comment genrer la démarche de l'ergonome ?

52 En mettant en exergue, dans cet article, la question de la formation, nous nous référons bien sûr à une conception de la démarche propre à l'ergonomie de l'activité. Elle ne dissocie jamais la recherche de terrain, le projet d'intervention et le fait que cette approche soit toujours associée à la formation, à et par l'analyse du travail, de ceux et celles qui y participent. Étant entendu que les ergonomes se forment également dans ce processus conjoint. L'action de formation prend alors des formats divers, s'inscrit en des lieux variables et engage des acteurs dont le type de professionnalité va de l'ergonome aux salarié-e-s dont il s'agit de transformer le travail, en passant, notamment, par les professionnels de la prévention ou les responsables syndicaux. Elle peut ainsi être institutionnalisée, limitée dans le temps, articulée sur des moments d'expérience renouvelée, ou intrinsèque à un projet de recherche ou d'intervention. Mais le principe d'une formation « mutuelle », c'est-à-dire qui implique partage et échanges d'apprentissages pour ces catégories d'acteurs, en est un incontournable. Chacun des protagonistes (formateurs-formatrices et formé-e-s) y apporte ses connaissances (plus théoriques, conceptuelles, méthodologiques pour les uns ; davantage « investies », fruits de l'expérience, pour les autres) et ses lacunes, construisant ensemble une analyse plus complète, plus appropriée et plus structurée des problèmes à résoudre dans les situations concernées (Teiger et Lacomblez, 2013 ; 2015). Le contexte d'un espace de formation soutient alors, par les échanges entre participant-e-s et facilités par l'animation, une verbalisation, une explicitation de stratégies développées dans le contexte de l'activité sur le lieu de travail qui pourront être discutées et analysées collectivement.

53 Dans ce paradigme, de quoi a-t-on besoin pour mener une intervention de façon à permettre aux acteurs de transformer le travail en tenant compte du genre ? On peut affirmer qu'il s'agit là d'une question « vive » puisque les réponses actuelles, tout en étant en plein développement, restent assurément incomplètes.

54 Du côté de ce qu'il devient habituel de nommer la « didactique de l'ergonomie » (entre autres : Lamonde, 2000 ; Viau-Guay, 2009 ; Beaujouan et Daniellou, 2012 ; Barcellini, 2015), il est indéniable que les travaux menés soutiennent une réflexion qui s'avère indispensable dans ce qu'exige le parcours académique et professionnel de l'ergonome. Mais il faut néanmoins constater que seules quelques précautions faisant allusion au « sexe/genre » des salariés ponctuent, parfois, les textes publiés (par exemple : « L'emploi du masculin pour désigner les praticiens et les ergonomes ne vise qu'à alléger le texte », Viau-Gay, 2009, p. 15).

55 Pourtant, si l'on tient compte de ce que les données permettent de voir du marché de l'emploi, des formes diverses de division sexuelle du travail qui s'y révèlent, et de leurs conséquences sur le plan des conditions dans lesquelles les activités finissent par être

assurées, l'ergonome a tout à gagner à être attentif à la façon dont « le genre » est présent dans une situation de travail où il s'inscrit et se construit à la fois.

56 Plusieurs études ont même démontré que la question du genre est, de fait, systématiquement présente dans les situations de travail. On fera évidemment référence aux travaux pionniers de Karen Messing et de son équipe au Québec (Messing, 1999). D'autres ont conforté la plus-value de cette approche (par exemple : Scheller, 1996 ; Boussard et coll., 2007).

57 Et plusieurs études ont récemment étoffé et actualisé la tradition que ce dossier a tenu à mettre en exergue. Parmi elles, citons celle de Liliana Cunha qui, partant d'une première recherche « non genrée » dans le secteur du transport urbain de passagers au Portugal (Cunha, 2012), a mis en évidence les apports d'une seconde étude davantage attentive à ce que les conductrices de bus révélaient de leur activité, de leurs horaires de travail, de leurs parcours professionnels et des évolutions de leur santé (Cunha et coll., 2014). Au-delà des constats récurrents de beaucoup d'investigations soucieuses des conditions dans lesquelles les femmes exercent leur profession (conception des postes de travail ; difficultés dans l'accès aux sanitaires ; incidents relationnels traversés de comportements « sexistes » ; etc.), la portée de ce second volet de la recherche a finalement concerné l'ensemble des salariés, femmes et hommes. Des aspects de l'activité liés à la conduite de bus, banalisés par les conducteurs mais objet de mécontentement pour les conductrices en raison de leur caractère contraignant dans la gestion de l'organisation familiale, se sont avérés fondamentaux pour comprendre l'évolution, controversée, de la prescription du métier. Dans le contexte du transport urbain au Portugal, les projets d'intervention actuels en sont devenus plus précis concernant la question de l'aménagement des horaires des salarié-e-s. Car, dans un contexte de changement profond du secteur et d'une modification, d'abord expérimentée avec le personnel féminin, de la structure des statuts, on a assisté à l'abandon progressif de la valorisation du critère de l'ancienneté et de sa correspondance avec une amélioration des horaires (Lacomblez, 2014).

58 Il est souvent difficile de prévoir ce que deviendront les options assumées dans la gestion du personnel des entreprises. Toutefois, de telles recherches, interventions ou dispositifs de formation gagnent toujours à être soutenus d'une identification précise et diachronique de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

4.2 Des indicateurs sexués comme préalable à l'action

59 Le questionnement central, qui pourrait être celui de tout ergonome, est assurément celui qui conduit à investiguer où se trouvent les travailleurs et les travailleuses au sein du processus de production. Que font-elles/ils, quels postes de travail et quelles activités concrètes sont assurés par les unes et les autres, quels niveaux de qualification leur sont accordés, quelles compétences sont attendues, quelles contraintes l'organisation du temps de travail induit-elle sur le plan de l'articulation travail/famille, quels parcours professionnels sont finalement accomplis ou empêchés ? quelles évolutions de la santé leurs sont propres ou partagées ? Tandis que les femmes pâtissent en général de l'invisibilisation de leurs problèmes de santé, les hommes sont finalement aussi pénalisés en étant considérés comme représentatifs du genre humain en général - et du sexe « fort » en particulier - ce qui empêcherait de voir en quoi certaines pathologies du travail, entre autres, leur sont spécifiques (Kjellberg, 1998).

60 Plusieurs recherches relatées dans les contributions à ce dossier montrent à quel point les démarches intégrant la dimension du genre en sont enrichies, les analyses plus fouillées, les propositions d'intervention plus fines et les changements opérés plus consistants.

61 Reste à définir les processus soutenant la formation à privilégier, dans toutes ses étapes, afin que cette posture soit appropriée par les acteurs engagés dans une transformation du travail.

62 Le travail mené en France dans le contexte des actions de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a livré des *scenarii* fort intéressants pour ce qui relève des premières phases de la formation de préventeurs (Chappert, 2013). En aidant à mieux comprendre en quoi le recueil et l'analyse des indicateurs sexués constituent une phase préparatoire indispensable, ils permettent, dans un premier temps, de saisir ce qu'il en est sur les plans de la répartition des métiers, des emplois et de leurs conditions, des activités assurées, ou de la façon dont sont modulés les horaires de travail. Les possibilités de formation et de promotion, les indicateurs relatifs à la pénibilité du travail, la répartition et l'évolution des accidents et des maladies professionnelles sont d'autres données incontournables. Elles contribuent à mettre en parallèle la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et à diagnostiquer de façon plus précise les motifs justifiant une intervention, qu'elle concerne « la qualité de la vie au travail » et du travail et/ou la santé des femmes et/ou de leurs collègues masculins.

63 L'expérience montre toutefois que de nombreuses entreprises sont souvent incapables de fournir ces données sexuées essentielles au développement de cette approche : elles sous-estiment les problèmes susceptibles de détenir une composante genrée. De plus, comme déjà dit, elles sont en général peu relayées par les professionnels de la santé au travail qui leur sont associés, ergonomes ou médecins du travail, car ils saisissent souvent encore mal l'intérêt de l'approche.

4.3 Un modèle de formation à l'analyse critique et genrée du travail

64 Nous avons argumenté plus haut qu'une analyse critique du travail (couvrant l'activité réelle, l'environnement et les conséquences pour la santé) ne peut se développer, afin de modifier les pratiques concrètes, que si formateurs-formatrices et formé-e-s travaillent ensemble, à la fois les représentations (conceptions de l'activité de travail, de la santé, des risques) et les connaissances provenant de l'expérience de chacun. Cette démarche va, en elle-même, permettre de déterminer des écarts dans la manière dont les femmes et les hommes perçoivent les différentes composantes de leur activité. Celles-ci font alors l'objet d'une explicitation progressive et d'une réflexion collective, soutenues par une mise à l'épreuve des hypothèses, dans un recueil de données engagé tout au long de la formation, que celle-ci soit réalisée au sein ou à distance des lieux de travail. L'idéal est bien sûr de pouvoir répartir la formation en plusieurs sessions et d'y associer un exercice « grandeur nature », d'analyse en situation de travail, pour que chacun puisse débattre collectivement, à la fois, des problèmes et des avancées de la réflexion.

65 La démarche convoque, de façon « opportune » (à savoir : en réponse aux questions soulevées et jamais selon un programme prédéfini) des apports scientifiques de plusieurs ordres : théorique, technique, méthodologique et stratégique : modèles ergonomiques de base et connaissances explicatives sur l'activité, contraintes et ressources de la situation, stratégies et relations travail/santé connues ou soupçonnées, gestion de l'action en situation de travail.

66 Les connaissances sur la question du genre en ergonomie, qui sont source de travaux de plus en plus nombreux, donnent à penser que ces apports scientifiques peuvent et doivent l'intégrer, mettant en exergue les dimensions genrées des situations réelles de travail.

67 L'histoire de cette tradition de formation a d'ailleurs montré combien ce type d'échange et d'élaboration conjointe de l'action s'est révélé particulièrement heuristique, mettant le doigt sur des lignes de recherche insuffisamment explorées. Et sans doute les évolutions du monde du travail nous conduisent-elles à insérer à présent dans le bagage théorico-méthodologique de ces formateurs et formatrices ce que la structure des relations de genre au sein des entreprises impose à toute intervention d'amélioration des situations de travail, en révélant aussi l'existence d'autres leviers pour l'action.

5. En conclusion

68 Le pari de cet article a été de reprendre les fondements de ce qui se fait, ou pourrait se faire, aujourd'hui quand on envisage qu'un projet d'amélioration des situations de travail ne puisse pas ne pas « tenir compte du genre » en cours d'analyse et de définition des transformations souhaitables. L'exercice est le fruit d'une réflexion menée conjointement par une psychologue du travail, une spécialiste de la formation d'adultes et une ergonome. Leurs liens avec l'histoire de l'ergonomie sont variables, mais effectifs. La démarche exigeait toutefois un recours à des contributions provenant de disciplines scientifiques proches, quoique distinctes dans leur finalité. Comme l'a déjà souligné le sociologue Pierre Rolle (1997), chevaucher les anciennes frontières est souvent fertile en découvertes. Et ce fut là notre gageure.

69 La brèche est cependant à peine entrouverte. Car, s'il est vrai que depuis quelques années plusieurs études ont démontré que la question du genre est systématiquement présente dans les situations de travail, il est évident que la mise en place et le suivi de projets d'intervention-formation devraient permettre de mieux préciser beaucoup de questions qui n'ont été, jusqu'à présent, qu'explorées.

BIBLIOGRAPHIE

Barcellini, F. (2015). Développer des interventions capacitantes en conduite du changement. Comprendre le travail collectif de conception, agir sur la conception collective du travail. Document de synthèse présenté en vue de l'obtention d'une habilitation à diriger des recherches, mention ergonomie. École nationale supérieure de cognitique (ENSC), Université de Bordeaux.

Baril-Gingras, G., Bellemare, M. Brun, J.P. (2007). Conditions et processus menant à des changements à la suite d'interventions en santé et en sécurité du travail : l'exemple d'activités de formation. PISTES, 9,1. https://pistes.revues.org/2998

Beaujouan, J., Daniellou, F. (2012). Les récits professionnels dans une formation d'ergonomes. Le Travail humain, 75, 4, 353-376.

Blétry, N., Viet, V. (2006). La prévention s'affiche. 100 ans pour convaincre, 1906-2006. Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Paris.

Bourdieu, P. (1990). La domination masculine. Actes de la recherche en sciences sociales, 84, 2-31.

Boussard, V., Loriol, M., Caroly, S. (2007). Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policières en commissariat. Sociologies pratiques, 1, 14, 75-88.

Burricand, C., Grobon, S. (2015). Quels stéréotypes sur le rôle des femmes et des hommes en 2014 ? Études et résultats. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), n° 907. www.drees.sante.gouv.fr/

Chappert, F. (2013). Comment réaliser un diagnostic genre ? Travail et changement, 348, 15p.

Coutrot, T. (2008). La prévention des risques professionnels vue par les salariés. DARES, Premières Synthèses Informations, 05.1, 1-8.

Cunha, L. (2012). Mobilidades, territórios e serviço público : debates sobre o interesse colectivo à margem do paradigma de uma sociedade móvel, Thèse de doctorat. Faculdade de psicologia e de ciências da educação, Universidade do Porto.

Cunha, L., Santos, M., Barros-Duarte, C. (2014). Quand tenir compte du genre transforme l'analyse mais aussi le projet d'intervention. 45ème congress de l'ACE, Symposium La prise en compte du genre/sexe dans les interventions en ergonomie et dans la formation. UQAM, Montréal, 7-9 octobre.

De la Garza, C. (2011). Où sont les femmes ... Ergonomes ? Bulletin de la SELF, 162, 3-4.

DREES-INFOS (2015). « Les Retraités et les Retraites ». Ministère de la Santé, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques. drees-infos@sante.gouv.fr

Faverge, J.M. (1976). L'ergonomie vue par les ergonomes. Le Travail humain, 2, 299-310.

Fournier, Ch. (2009). Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes. CEREQ, Bref, 262.

Gadrey, N. (2001). Travail et genre : approches croisées. L'Harmattan, Paris.

Hayes, E. , Flannary, D. (2000, eds). Women as learners : the significance of gender in adult learning. Jossey-Bass, San-Fransisco.

INSEE (2012). Femmes et hommes. Regards sur la parité. INSEE, Paris.

Kalsbeek, J.W.H. (1975). Le concept de la capacité réduite et la charge mentale. Dans Âge et contraintes de travail, coord. A. Laville, C. Teiger et A. Wisner, 190-223, NEB Éditions scientifiques, Paris.

Kergoat, D. (2009). De la variable sexe au genre en sociologie du travail. Conférence au Séminaire CRTD-CNAM : D'un angle mort à un angle d'attaque.

Kjellberg, A. (1998). Men, work and health. Dans Women's health at work, dir. A. Kilbom, K. Messing et C.B. Thorbjornsson, 279-307, Arbetslivsinstitutet, Solna.

Lacomblez, M. (2014). Quand les horaires de travail se conjuguent douloureusement au féminin. Dans La santé au travail au prisme du genre : Épistémologie, enquêtes et perspectives internationales, ed. R. Bercot, 89-103, Éditions Octarès, Toulouse.

Lamonde, F. (2000). L'intervention ergonomique. Un regard sur la pratique professionnelle. Octarès Éditions, Toulouse.

Laot, F. (2014). Un film comme source pour l'histoire de la formation des adultes hommes ... et femmes. P.U.N, Nancy.

Le Monde selon les femmes. Genre en Action (2015). Les déclics du genre : référentiel pour les formatrices et formateurs en genre et développement. Le Monde selon les femmes, Bruxelles.

Mayeur, A., Mas, L. (2007). La représentation et l'atteinte des objectifs de l'ergonomie est-elle différente selon le genre ? Résultats d'une enquête sur la pratique des ergonomes. Communication à l'Atelier « Ergonomie et genre », 42e Congrès de la SELF, Saint-Malo.

Menéndez-Navarro, A. (2015). The art of preventive health and safety in Europe. European Trade Union Institute (ETUI) ed., Bruxelles.

Mergler, D., Desnoyers, L. (1979). La recherche scientifique et la lutte pour la santé au travail. Cahiers du socialisme, 3, 44-80.

Messing, K. (1998). One-eyed Science : Occupational Health and Women Workers. Temple University Press, Philadelphia.

Messing, K. (1999). La pertinence de tenir compte du sexe des « opérateurs » dans les études ergonomiques : Bilan de recherches. *PISTES*, 1, 1. http://pistes.revues.org/3840

Messing, K. (2000). Changer la science pour les travailleuses. Cahiers de recherche sociologique, 34,127-143.

Messing, K., Neiss, B., Dumais, L. (1995, dir.). Invisible. La santé des travailleuses. Issues in women's occupational health. Gynergy Books, Charlottetown.

Minni, C. (2015). Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents. Dares Analyses, 017.

Montmollin, M. de (1984). L'intelligence de la tâche. Eléments d'ergonomie cognitive. Peter Lang, Berne.

Montreuil, S., Lacomblez, M. (2013). La formation comme moyen d'intervention en prévention dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail. Dans L'intervention en santé et en sécurité du travail – Pour agir en prévention dans les milieux de travail, dir. S. Montreuil, P.S. Fournier et G. Baril-Gingras, 295-316. Presses de l'Université Laval, Collection Santé et sécurité du travail, Québec.

Oddone, I., Re, A., Briante, G. (1977). Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro. Einaudi, Torino. (Traduction française, 1981 : Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail. Éditions sociales, Paris).

Ollagnier, E. (2008). L'accessibilité aux dispositifs de formation. Dans Formation : les dispositifs en question : mise en débat, utilité, responsabilités, dir. Enlard, S., 71-86. Liaisons, Paris.

Ollagnier, E. (2014). Femmes et défis pour la formation des adultes. L'Harmattan, Paris.

Pautrat, Dr. (1967). Rapport médical sur « Le travail des femmes en usine ». Thomson-Brandt, 30 mai (document non publié).

Rolle, P. (1997). Pierre Naville, de la psychologie à la sociologie, L'orientation scolaire et professionnelle, 26, 2, 249-258.

Scott, J.W. (1986/1988). Gender : A Useful Category of Historical Analysis, American Historical Review, 91, 5, 1053–1075.

Scheller, L. (1996). Les bus ont-ils un sexe ? Les femmes machinistes : approche psychodynamique de la division sexuelle du travail à la RATP. RATP, Paris.

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

Sousa Santos, B. (2011). Épistémologies du sud, Études rurales, 187, 21-50.

Teiger, C. (2006). « Les femmes aussi ont un cerveau ! » Le travail des femmes en ergonomie : réflexions sur quelques paradoxes. Travailler, 1, 15, 71-130.

Teiger, C., Lacomblez, M. (2013, coord.). (Se) Former pour transformer le travail : Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail. Presses de l'Université Laval (Collection Santé et sécurité du travail), Québec, et European Trade Union Institute, Bruxelles.

Teiger, C., Lacomblez, M. (2015). La formation des CHSCT à l'analyse critique du travail, Dans Les risques du travail, dir. Ph. Davezies, A. Thébaud-Mony, L. Vogel et S. Volkoff, 415-418. La Découverte, Paris.

Teiger, C., Lacomblez, M., Gaudart, C., Théry, L., Chassaing, K., Gâche, F. (2014). La coopération syndicats-recherche pour mieux comprendre et transformer le travail : une dynamique sans cesse renouvelée. Nouvelle revue de psychosociologie, 2, 18, 195-210.

Travail genre et société (2013). Dossier « Tenir au travail », 29, 23-104.

Vendramin, P., Valenduc, G., Molinié, A.-F., Volkoff, S., Ajzen, M., Léonard, E. (2012). 5th European Working Conditions Survey : Sustainable work and the ageing workforce. Eurofound Ageing, Luxembourg.

Viau-Guay, A. (2009). Analyse de l'activité déployée par un ergonome lors de difficultés professionnelles. Contribution à la formation initiale. Thèse de doctorat « sur mesure » en ergonomie pour l'obtention du grade de Ph.D., Université Laval, Québec.

Vouillot, F. (2014). Les métiers ont-ils un sexe ? Pour sortir des sentiers battus de l'orientation des filles et des garçons. Belin, Paris.

NOTES

1. Nous empruntons ce terme expressif à Karen Messing (1998) qui intitulait « One-eyed science » son ouvrage expliquant qu'une moitié du monde restait invisible aux sciences qui refusent d'intégrer le genre dans leurs catégories d'analyse.
2. We borrowed this expressive term from Karen Messing (1998) who gave the title "One-Eyed Science" to her work in which she says that science cannot see one half of the world around it and refuses to integrate this half into its analysis categories.
3. On sait maintenant que, justement, les statistiques sexuées doivent prendre en compte le fait que « toutes choses NE SONT PAS égales par ailleurs ! »
4. Les citations sont extraites de la correspondance privée de D. Lecoultre (documents personnels).
5. A.T. Welford était spécialiste du vieillissement cognitif, dont il a contribué à renouveler l'approche dans les années cinquante-soixante ; il est l'auteur de *Aging and human skills* (1958), traduit en France en 1964 *par Vieillissement et aptitudes humaines.*
6. Cécilia De la Garza est ingénieur-ergonome à EDF R&D (Département management des risques industriels dans le nucléaire), après avoir été maître de conférences en ergonomie à l'Université de Paris-René Descartes. Elle est codirectrice de la revue électronique *Laboreal.*
7. En fait, il y eut deux femmes présidentes (sur 24) de la SELF, la seconde étant Françoise Lille, de 1977 à 1980. Et parmi les membres d'honneur élus depuis 1973, on compte 9 femmes sur 41 (1/5). Mais on ne compte aucune femme parmi les 31 membres du Comité d'honneur réuni pour la fondation de la SELF, en 1963, tous professeurs d'université ou directeurs d'institut.

RÉSUMÉS

L'articulation entre intervention, formation et genre est insuffisamment présente en ergonomie et dans le champ de la prévention. Pourtant, ne pas tenir compte du genre dans la définition de projets restreint la portée des démarches. L'inégalité persistante entre femmes et hommes en matière d'emploi mérite d'être rappelée tout comme les différences d'activité de travail et d'environnement pour un même emploi. Des stéréotypes sous-tendent ces disparités, mais le monde des préventeurs, de la formation et des ergonomes s'en affranchit difficilement. Discerner où se trouvent concrètement les travailleurs et les travailleuses au sein du processus de production constitue une base essentielle à l'action de prévention ; toutefois, les professionnels de la santé au travail maîtrisent encore mal la question. La formation devient alors une ressource capitale si formateurs-formatrices et formé-e-s travaillent ensemble les représentations et les connaissances provenant de l'expérience de chacun ; les recherches sur le genre au travail enrichissant ce scenario.

There is little room for the combining of intervention, training and gender in ergonomics and the prevention field. Nonetheless, not taking gender into account in a project's conception narrows its impact. The persistent inequality between women and men in the work field is still worthy of mention as are the differences in their work activity and environment for the same job. There are many stereotypes underlying these disparities, and the world of prevention, training, and ergonomics has great difficulty in putting them aside. Determining the male and female workers' place in the production process constitutes an essential element of prevention actions. However, work health professionals do not yet have a very good grasp of the issue. Training thus becomes a crucial resource where trainers and trainees can work together on the knowledge and representations drawn from their own experiences; gender research can help to improve this *scenario*.

La articulación entre intervención, formación y género no está suficientemente presente en la ergonomía ni en el campo de la prevención. Sin embargo, el enfoque de investigación se restringe si el género no se tiene en cuenta en la concepción de los proyectos. La persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo tiene que ser recordada, así como las diferencias en cuanto a la actividad de trabajo y el ambiente para un mismo puesto. Diversos estereotipos subyacen en estas disparidades pero el mundo de la prevención, la formación y la ergonomía los despeja con dificultad. Discernir concretamente donde se encuentran los trabajadores y las trabajadoras en el seno del proceso de producción constituye una base fundamental en la acción de prevención. No obstante, los profesionales involucrados en la salud en el trabajo no dominan aun bien esta cuestión. Por lo tanto, la formación se convierte en un recurso esencial cuando profesores y alumnos trabajan juntos las representaciones provenientes de las experiencias de cada uno, las investigaciones sobre el género son útiles para mejorar este *escenario*.

INDEX

Mots-clés : formation, genre, intervention, analyse ergonomique, épistémologies
Keywords : training, gender, intervention, ergonomic analysis, epistemology
Palabras claves : formación, género, intervención, análisis ergonómico, epistemologías

AUTEURS

MARIANNE LACOMBLEZ

EDMÉE OLLAGNIER

CATHERINE TEIGER