

Irène Jonas et Djaouida Séhili

« Les nouvelles images d'Epinal : émancipation ou aliénation féminines ? » Nouvelles Questions Féministes *Le travail, outil de libération des femmes*, Revue Internationale Francophone, Université de Lausanne, Suisse, 2008.

Les nouvelles images d'Epinal :

Emancipation ou aliénation féminines ?

Une image d'Epinal est une estampe de couleurs vives aux sujets généralement liés à la religion, l'histoire ou tirés de romans à succès. Elle prend ses origines dans l'imagerie populaire française en étant principalement destinée au public illettré des campagnes. L'expression « image d'Epinal » a pris au fil du temps un sens figuré qui désigne une vision emphatique, traditionnelle et naïve, qui ne montre que le bon côté des choses. La complexité de la réalité sociale est ainsi quasi absente dans le message délivré via notamment la simplicité des moyens stylistiques. De fait, l'image d'Epinal peut s'inscrire dans une stratégie de propagande au service de causes politiques et idéologiques. Les articles de magazines féminins et/ou managériaux, comme certains ouvrages « psy » nous semblent totalement relever de la même logique : livrer une représentation enjolivée de l'assignation des femmes à la « conciliation famille-travail »¹. Qu'elles prennent forme par l'image ou par la prose, ces configurations scéniques (Goffman, 1997) nous livrent une représentation « idéale » qui tend à définir l'excellence du « métier de femme » par une double réussite : professionnelle et il faut entendre ici, au-delà d'occuper un emploi, « faire carrière » ; familiale et il faut entendre alors, au-delà du travail domestique, sublimer sa vie de couple et « booster » l'éducation de ses enfants.

Les femmes, selon ces nouvelles images d'Epinal, seraient aujourd'hui en mesure de réussir un triple challenge : initier une pacification du couple, faire fructifier ce « capital social » que constitue l'enfant (Castelain-Meunier, 2006 : 8) et modifier l'univers professionnel. Leurs compétences « féminines » seraient ainsi utiles au néo-management², au couple « relationnel » et au nouveau travail maternel : « *Les valeurs féminines de partage, d'attention aux autres et de solidarité avaient tout intérêt à être appelées à la rescousse* »³. Porteuses d'un dessein professionnel original apte à transformer, voire à « humaniser » les entreprises grâce notamment à leurs qualités relationnelles⁴ les femmes seraient à même de transformer le travail et de faire prendre conscience aux hommes qu'il n'est plus possible « *de concevoir le travail comme un lieu de souffrance et d'aliénation, mais comme un mode de réalisation de sa personnalité et de ses aspirations profondes* »⁵. En demandant aux femmes de construire efficacement leur « métier » et de remporter la bataille de leur propre

¹ Nous avons travaillé à partir d'un corpus d'une vingtaine d'ouvrages « psy » et d'ouvrages grand public sur le management au féminin, ainsi qu'à partir d'articles de magazines spécialisés « Elle », « Marie-Claire », « Psychologie Magazine », « Féminin Pratique Psycho », « Management », parus entre 2006 et 2007. Les propos tenus dans cet article relèvent de l'analyse de ce corpus.

² Le néo-management met notamment l'accent sur les capacités d'engagement, de communication, sur les qualités relationnelles et se tourne vers ce que l'on appelle le « savoir-être » par opposition au « savoir » et « savoir-faire » pour proposer à chacun.e de « réaliser ses aspirations profondes et s'épanouir ». (Boltanski, Chiapello, 1999)

³ Willer, Ellen (2001). *Les hommes, les femmes, etc.*, Paris : Marabout, p. 11.

⁴ Nous pensons notamment aux initiatives associatives généralement féminines promouvant un type de management au féminin également nommé le « management intuitif ». Par exemple, l'association Arborus, présidée par Cristina Lunghi

⁵ Lunghi, Cristina (2002). *Et si les femmes réinventaient le travail....* Paris : Eyrolles, p. 12.

épanouissement en assurant le mieux possible « *toutes leurs responsabilités, celle de porter des enfants et de porter bonheur, celle de réussir une carrière et de réussir un clafoutis* »⁶, de quelle émancipation parlent ces images d'Epinal, sinon d'une aliénation qui consisterait à devenir performante, en mobilisant les talents requis, via toutes les activités de travail, dans la gestion et l'organisation de la vie professionnelle et familiale ?

Ces images d'Epinal de la réussite au féminin, non seulement continuent d'appréhender la conciliation, donc la gestion conjointe de la famille et du travail, comme une affaire de femmes, mais elles alignent les critères de réussite des femmes tant au travail qu'à la maison, sur des critères masculins, tout en postulant haut et fort que les femmes sont différentes.

Tendance à la cristallisation d'un « métier de femme »

Avec la diffusion de la psychologie évolutionniste qui vise à donner une caution scientifique au fond « naturel » de dons et de qualités féminines, l'idée selon laquelle les femmes et les hommes sont différents physiologiquement et psychologiquement semble de plus en plus acquise : « *Il est certain que l'éducation des garçons et des filles a une influence sur l'approche masculine et l'approche féminine du changement. Mais n'oublions pas tout de même de mentionner une différence de taille : le cerveau de l'homme et celui de la femme ne fonctionnent pas de la même façon* »⁷. A la maison comme au travail, articles et ouvrages grand public ne cessent de dresser la liste des différences entre les hommes et les femmes et de tenter de persuader celles-ci que pour s'épanouir et réussir leur « métier de femme », elles ont tout à gagner à prendre conscience de ces différences et à les accepter. Par « métier de femme », nous entendons conjointement le « métier d'épouse », le « métier de mère » et le « métier de travailleuse ».

Dans leur « métier d'épouse », les femmes seraient porteuses d'un projet de vie apte à enrayer l'épidémie de divorces ou séparations. Plus de conflits, ni de couple façade, tel est le pari que ces auteurs « psy » font : « *Nous avons besoin de devenir plus conscients, d'apprendre à aimer. Nos exigences sont aussi nos agents d'évolution* », écrira l'un d'eux, car « *le couple n'est plus seulement une association parentale pour un nid familial, il devient un laboratoire d'amour, une entreprise d'évolution sans précédent* »⁸. Et dans cette perspective, les femmes sont appelées à mettre en place un couple performant en devenant le fer de lance d'une transformation salvatrice de l'homme (Jonas, 2006a). Parce que la tâche nourricière ancestrale des femmes les pousse à s'ouvrir, parce que leurs différences tant anatomiques que psychologiques les préparent à être accommodantes, réceptives et capables de compassion, parce qu'elles sont perçues comme étant celles qui, dans la famille, analysent les sentiments et comprennent les situations, les femmes possèderaient les qualités requises pour opérer le sauvetage de l'homme paralysé au plan émotif ; pour accompagner « *ces hommes qui ne communiquent pas* »⁹.

Dans leur « métier de mère », les femmes seraient également les mieux placées pour œuvrer à l'entreprise complexe d'éducation intensive, qui a pour but la formation d'individus bien élevés, bien équilibrés, bien équipés pour la compétition sur un marché du travail de plus en plus exigeant. Malgré l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, l'éducation des enfants reste une tâche typiquement féminine et la moindre défaillance en ce domaine est très sévèrement jugée, les

⁶ Collange, Christiane (2002). *Madame et son management*. Paris : Livre de Poche, p. 220.

⁷ Brook, Sabra E. et Joseph F. Dooley (2005). *Pourquoi les hommes regardent à gauche... et les femmes tournent à droite*. Paris : City Editions, p. 23.

⁸ Houziaux, Alain (dir.) (2004). *Pourquoi tant d'échecs en amour*. Paris : Les Editions de l'atelier, p. 25.

⁹ Naifeh, Steven et White-Smith, Gregory (1987). *Ces hommes qui ne communiquent pas*. Paris : Le jour éditeurs.

mères étant tenues pour responsables des problèmes psychologiques ou scolaires de leurs enfants. Un article du magazine *Elle* couvre ainsi la rentrée scolaire 2007 en proposant 100 conseils pour être une mère « cool » et efficace : « *C'est décidé : la rentrée sera zen. Avant de vous laisser déborder par votre double journée, la course aux fournitures scolaires et les devoirs en retard, découvrez les bonnes idées des mamans, des pros et des people... Vous verrez, ça déstresse* »¹⁰. On y propose une check-list de la rentrée intitulée « *je fais tout ça après je suis tranquille* », qui ne s'adresse qu'aux mères, les pères étant supposés aborder la reprise du travail sans autre souci qu'eux-mêmes. C'est en effet aux femmes de préparer les enfants, et tout particulièrement les garçons, à la vie de demain et jamais leur pouvoir psychique n'a autant été exalté puisqu'on les dit capables de favoriser chez les enfants « mâles » une attitude d'ouverture positive. « *Une mère doit utiliser ce langage émotionnel dont elle est experte, surtout avec son garçon* » nous dit par exemple Braconnier¹¹. Les femmes auraient ainsi des aptitudes innées pour gérer leurs émotions plus facilement que les hommes et seraient capables de développer la résistance émotionnelle que les changements dans la famille exigent : « *En général les femmes parviennent mieux à surmonter les changements qui se produisent dans le cadre familial (...) Elles ont naturellement des tendances à chercher des solutions pour s'occuper de tous les membres de la famille* »¹².

En ce qui concerne leur « métier de travailleuse », il semble que leurs qualités spécifiquement féminines, débarrassées de leur dimension rétrograde (abnégation, dévouement), correspondraient aujourd'hui aux attentes du nouveau modèle managérial. Loin d'enfermer les femmes dans des stéréotypes, celles-ci leur permettraient d'atteindre les sommets. Rompant avec ce que Colette Dowling avait joliment appelé le « complexe de Cendrillon »¹³, la nouvelle génération de femmes désormais désinhibées psychologiquement, pourrait accéder à des niveaux hiérarchiques jusqu'alors, non pas réservés aux hommes, mais autocensurés par les femmes elles-mêmes : « *Jeunes, brillantes, souvent fort séduisantes* » écrit Christina Lunghi, « *elles n'ont pas peur de le montrer ... Parce qu'elles ne souffrent plus des complexes qui freinaient leurs aînées* »¹⁴. Le discours sur la nature féminine est désormais axé sur les valeurs de coopération, d'harmonie et sur les capacités relationnelles, et tout comme certains attributs de la féminité traditionnelle ont été remodelés pour être en accord avec l'image valorisée de la « femme nouvelle », les qualités féminines « utiles » dans le monde professionnel ont connu le même sort.

Expérience parentale et expérience professionnelle : un va-et-vient performant

Toujours selon Christina Lunghi, les valeurs que les femmes placent au cœur de leurs préoccupations, elles les vivent d'abord dans leur vie personnelle et les transposent ensuite dans leur activité professionnelle au sein de l'entreprise. La réussite de la nouvelle-génération de cadres dirigeantes s'expliquerait notamment par leur statut de mère, celui-ci leur permettant de développer des compétences particulières pour gérer des situations professionnelles. Ayant acquis, en tant que mères de famille, une structure mentale et des méthodes « *nées de leur expérience de vie* », elles auraient, sur leur lieu professionnel, l'aptitude à trouver des solutions de compromis, en écoutant, en reformulant et en posant les bonnes questions pour aboutir à un consensus. Leur expérience parentale serait une école de « *management unique* ». Cette transposition de valeurs et compétences, n'est pas à sens unique. En effet, comme le laisse présager l'apparition d'un nouveau type de littérature d'audit ou de bilan du couple, ces valeurs après leur passage en entreprise seraient réinjectées dans la sphère domestique, mais cette fois « enrichies » de nouvelles valeurs d'excellence et de performance acquises au contact du monde professionnel (Jonas, 2006b).

¹⁰ « 100 conseils pour être une mère cool et efficace », *Elle*, 27 août 2007, pp. 50-60

¹¹ Braconnier, Alain (2005). *Mère et fils*. Paris : Odile Jacob. P. 163.

¹² Brook, Sabra et Dooley, Op. Cit., p. 51.

¹³ Dowling, Colette (1982). *Le complexe de Cendrillon*. Paris : Grasset.

¹⁴ Lunghi, Op. Cit., p. 15.

« Etre femme de nos jours, un exercice périlleux. Pas facile de jongler entre sa vie d'épouse, de mère et de professionnelle (des univers en concurrence voire en conflit), tout en gardant des moments pour soi », écrit la journaliste Nadine Rosseau dans un article de Marie-Claire, intitulé « Femme un travail à plein temps »¹⁵. Pourtant, continue-t-elle « certaines ont trouvé la tactique pour gérer leur vie familiale et professionnelle comme des pros ». Ce professionnalisme, c'est dans des manuels de management que nos auteur·e·s le dénichent et ce n'est pas un hasard si Violaine Guéritault¹⁶, auteure du « burn-out maternel », est psychologue et consultante en entreprise sur le stress au travail. Son ouvrage a pour objectif de donner aux femmes, ayant une activité professionnelle ou non, les moyens pour mener à bien, selon ses propos, « le beau métier de mère ». Outre ses deux-cent-quatre-vingt-dix pages de conseils pour ne pas « craquer », inspirés tout droit des ouvrages de management sur le stress au travail, l'auteure conclut par un chapitre qui s'adresse aux pères particulièrement, afin qu'ils prennent conscience que le stress qu'ils vivent au travail n'a rien à envier au stress de leur compagne « mère » : « Si l'on considère tous les facteurs majeurs de stress identifiés par les chercheurs qui contribuent au développement du stress et du burn-out dans les milieux professionnels, on doit se rendre à l'évidence : être mère est un travail particulièrement dur et stressant »¹⁷. On devrait, en tant que féministes, se réjouir de cette reconnaissance du travail domestique et de soin aux enfants comme un « vrai » travail, mais cette satisfaction est hélas de courte durée... Car, poursuit l'auteure, c'est aux femmes d'organiser leurs tâches de façon rationnelle et aux hommes de reconnaître ce travail en leur apportant soutien et remerciements, en leur offrant une écoute et en appréciant la maternité à sa juste valeur ! Le message est clair, aucune des solutions proposées pour éviter le « burn-out » des mères ne remet un tant soit peu en cause l'idée selon laquelle ce sont les mères, et principalement elles, qui doivent s'occuper des enfants.

La première mission d'une femme en charge d'un foyer étant de se débrouiller pour que tout marche, Christiane Collange¹⁸, propose de simplifier la vie de toutes celles qui assument la double charge d'une maisonnée et d'une activité professionnelle en introduisant règles, méthodes, principes et vocables empruntés au management dans l'entreprise, là où les femmes fonctionnaient à l'intuition, par tâtonnement ou par expérience. Il s'agit donc de les préparer psychologiquement à des situations affectives évolutives et à développer en elles des capacités d'invention, d'adaptation et de changements, propres à faire durer les relations tout en les faisant évoluer. En ce sens, les femmes sont nous semble-t-il « contaminées » par l'idéologie gestionnaire, telle que la définit Vincent de Gaulejac : « L'idéologie gestionnaire transforme chaque individu en capital humain (...) La gestion managériale engendre une rentabilisation de l'humain, chaque individu devenant le gestionnaire de sa vie, se fixer des objectifs, évaluer ses performances, rendre son temps rentable » (Gaulejac, 2005 : 144).

Le « métier de femme » à l'aune des critères de compétence

La nouvelle légitimation du savoir, mesurée à l'aune de la compétence, est généralement présentée comme une volonté managériale pour permettre une appréciation plus équitable de la valeur de chacun.e sans distinction liée, entre autres, au sexe des individus. Cette transition (qui marque le passage du concept de la qualification, devenue obsolète selon un certain discours managérial, au concept de la compétence plus à la mode) laisse supposer que de nouvelles modalités d'appréciation

¹⁵ de Marie-Claire, intitulé « Femme un travail à plein temps » (site internet de Marie-Claire, Page « Psycho et Société », Rubrique « Se connaître », 2007. <http://www.marieclaire.fr/mvl/1229-psycho-societe/>)

¹⁶ Guéritault, Violaine (2004). La fatigue émotionnelle et physique des mères. Le burn-out maternel. Paris : Odile Jacob.

¹⁷ Guéritault, Op. Cit., p. 293.

¹⁸ Collange, Christiane (2002). Op. Cit.

vont ainsi ébranler et transformer les rapports sociaux de sexe dans la sphère professionnelle comme dans la sphère familiale.

Le modèle de la qualification a longtemps constitué à travers les classifications dans les entreprises, un ordre social se traduisant par une hiérarchisation relativement explicite des pouvoirs. Face, toutefois, aux nouvelles contraintes économiques rendant les organisations « plus complexes », « plus instables » et « moins lisibles », ce modèle est peu à peu apparu comme une réponse inadaptée *a priori* aux exigences d'une organisation plus réactive (Piotet, 2003 : 31-42). C'est donc essentiellement sous couvert d'une déstabilisation économique qu'émerge le modèle de la compétence. Echappant aux politiques publiques, celui-ci a donc été appréhendé par l'entreprise comme étant un dispositif opératoire en gestion « dans la mesure où elle (la compétence) sert à repenser la contribution des salariés à la performance de l'entreprise, à conformer leurs comportements à de nouvelles normes d'action, à définir de nouvelles formes de coopération et d'échange » (Dietrich, Pigeyre, 2005 : 101).

Dans ce contexte, il s'agit par l'application du modèle de la compétence de : « décentraliser une partie du pouvoir de décision auprès des équipes de base pour qu'elles puissent répondre à la montée en complexité des performances » (Zarifian, 2004 : 28). On voit ainsi apparaître une idée supplémentaire par rapport à celle de la qualification, celle de la responsabilité du salarié à l'égard du résultat. La qualification oblige l'intéressé à faire conformément aux règles de métier, aux habitudes ou aux principes. La compétence dit, au contraire, que le salarié a une obligation de résultat et pas seulement une obligation de moyen » (Reynaud, 2001 : 15). La finalité de l'activité de travail ne réside donc plus dans la stricte obéissance des consignes, elle réside dans la capacité des individus à mobiliser leur autonomie, leur responsabilité, leur réactivité, etc...

Selon nos analyses, il semble bien que ce modèle mythique du « métier de femme » soit aujourd'hui largement apprécié et évalué sur la base des critères de compétence qui prévalent dans le milieu professionnel. En effet, il nous est apparu que les images d'Epinal du « métier de femme » ont amplement tendance à mobiliser les critères de compétence, liés aux « connaissances pratiques et théoriques », à la « résolution de problèmes », à la « dimension relationnelle », au « conseil », à « l'organisation », à « l'autonomie » et à la « contribution »¹⁹. Un numéro de la revue « Féminin Pratique Psycho » au titre évocateur « *Bien dans son job, bien dans sa vie* »²⁰, en est un bel exemple. En considérant le « *Travail comme un vaste terrain d'observation et d'expérience* », le magazine consacre un dossier spécial portant sur différentes facettes : travail et société, travail et santé, travail et épanouissement personnel, travail et vie quotidienne. Au travers des différents articles, il apparaît clairement que « *les clés pour s'accomplir* » sont directement reliées aux capacités des femmes à accroître leur « *motivation* », à « *organiser* » leurs espaces, « *à tendre l'oreille* », etc. Autant de recommandations qui s'apparentent particulièrement bien aux critères professionnels de la compétence.

Les nouvelles méthodes d'évaluation du travail qui ne cessent de se développer proposent chacune, bien entendu, leurs propres critères de compétence. Certaines n'en utilisent d'ailleurs qu'un seul

¹⁹ Nous avons ici choisi de présenter les critères qui ont été retenus dans une des plus grandes entreprises françaises. Ce qui nous semble être en soi un support de réflexion relativement représentatif. Ces derniers sont d'ailleurs issus de la Méthode Hay qui est la méthode la plus utilisée actuellement.

²⁰ Féminin Pratique Psycho » au titre évocateur « *Bien dans son job, bien dans sa vie* », N°7, mars-avril-mai 2007.

tandis que d'autres, plus nombreuses, s'appuient sur une multitude de critères dits « classants » afin de pouvoir déterminer de manière plus « objective » ou plus « scientifique » la valeur réelle du poste/de l'emploi dans l'organisation. Toutefois, si l'on compare de plus près les différents critères utilisés par les diverses méthodes, on retrouve régulièrement les mêmes, définis en des termes proches même si l'importance relative à chacun d'eux varie d'une méthode à l'autre²¹.

En fait, ce sont toujours les mêmes formes et dynamiques de légitimation, économiques et sociales, mises en œuvre au travers de mécanismes de sélection, qui prédominent dans les représentations et les modalités de la division sexuelle du travail. Finalement, nous retrouvons les mêmes processus discriminants, qui continuent, souvent implicitement et parfois explicitement, à jouer un rôle important dans la définition et l'évaluation des compétences nécessaires à l'exercice de telle ou telle activité. De ce point de vue, « la construction sociale de la différence » par la qualification, pour reprendre les termes de Margaret Maruani et Chantal Nicole (1989), est tout aussi effective dans une évaluation par la compétence. (Séhili, 2000).

Si les femmes ont longtemps dû copier le comportement masculin pour se faire une place dans les entreprises, il semble a contrario que ce soit bien en affichant leurs différences que beaucoup réussissent aujourd'hui. Cette insistance sur les différences, qui s'enracine dans une pensée essentialiste, fait que les personnes sont jugées en fonction de leur appartenance à un groupe plutôt qu'en fonction de leurs qualités propres, uniques et différentes des autres personnes (Lorenzi-Cioldi, 2002). De plus, la plupart des images d'Epinal mettent en scène des femmes dirigeantes toujours souriantes et apprêtées²². Ces images, apparemment anodines, s'inscrivent dans la « politique de l'inégalité des rôles esthétiques » analysée par Ilana Löwy : l'entrée massive des femmes sur le marché du travail n'ayant pas mis fin « à la confusion entre la « valeur sexuelle » d'une femme, telle qu'elle est évaluée par les hommes et sa valeur en général » (Löwy, 2006 : 107). Les compétences féminines semblent donc se mesurer à l'aune de la prise en compte de l'apparence physique des femmes et leur appartenance biologique bien plus qu'à celle des qualifications acquises (Rozenblatt et Séhili, 1999).

En intériorisant le fait qu'elles doivent constamment être le plus opérationnelle possible afin d'exploiter au mieux un temps très précieux, il apparaît que les femmes font généralement preuve d'une « capacité à supporter les cadences, les postes fixes, les augmentations de rendement, l'adaptation aux postes très répétitifs et très exigeants en termes d'organisation spatio-temporelle » (Castelain-Meunier et Fagnani, 1989 : 73). Les compétences développées dans l'espace-temps du travail domestique sont donc particulièrement utiles dans l'espace-temps du travail salarié. De plus, les femmes dirigeantes possèderaient une aptitude quasi innée à « jongler entre vie privée et vie professionnelle » et acquièrent une « autre force, la distance qu'elles prennent par rapport au pouvoir ». À l'inverse des hommes, elles « ne sont pas dupes : elles savent que rien n'est jamais acquis ». Ce qui paraît assez bien adapté au contexte professionnel actuel dans lequel prévaut la réécriture permanente des critères d'évaluation des compétences. On peut donc bien y voir les formes d'une « insolite répartition féminine » (Séhili, 2003) qui, loin de remettre fondamentalement en question les nouvelles exigences du travail et logiques de flexibilité, semble plutôt souscrire à une reconnaissance tacite des nouvelles pratiques managériales. En acceptant plus ou moins activement ces mutations permanentes, les femmes, du fait de leur capacité à agencer ensemble des injonctions paradoxales du travail productif et reproductif, contribuent ainsi à reproduire un modèle professionnel qui, s'il en valorise certaines, tend à en marginaliser la plupart.

²¹ Pour exemple, on peut ici évoquer la méthode d'évaluation M3E (Méthode d'Entreprise d'Evaluation des Emplois) développées et appliquées au sein de l'entreprise EDF-GDF.

²² « Quand les femmes sont aux commandes ... », *Management*, N° 131, mai 2006.

Reste alors, que la définition de compétences sexuées et le renouvellement du pouvoir managérial, saisis, non comme une transformation de « l'esprit capitaliste »²³, mais comme le passage d'un management de décision, dit masculin, à un néo-management, dit « féminisé » parce qu'axé sur l'humain et l'épanouissement personnel, ne sont pas sans induire des dérives, pour le moins paradoxales. Le discours sur la spécificité féminine ancre les femmes à des places qui leur sont propres transformant ainsi une concurrence menaçante des femmes vis à vis des hommes pour les mêmes tâches en une complémentarité en vue de l'exécution de ces tâches . Toutefois d'autres énoncés, se centrent sur les dangers de cette féminisation envahissante qui augureraient une lente mais irrésistible montée du pouvoir des femmes et une « mise en péril » des hommes, voire de la société dans son ensemble (Jonas et Sehili, 2007).

Le « travail sur soi » : nouvel « outil de libération des femmes » ?

Dans une société où les individus sont requis de se présenter comme des sujets capables de s'adapter et d'accepter les changements dans leur vie pour assurer leur succès professionnel ou social (Sennet, 2000) et où ils sont exhortés, à se mettre au centre de leurs propres projets et de leur mode de vie pour assurer leurs chances d'avenir (Honneth, 2006) : qu'en est-il plus spécifiquement pour les femmes ?

Il nous apparaît ici important de revenir sur un concept qui nous semble particulièrement pertinent dans le contexte précédemment énoncé : celui de « charge mentale », dont l'enjeu consiste à : « organiser, donc faire tenir ensemble, les successions de charge de travail, de les imbriquer, de fabriquer des continuités : sortes de fondus enchaînés, de jouer sans cesse sur ce qui marche ensemble et ce qui est compatible. La charge mentale est donc lourde d'une tension constante pour ajuster des temporalités et des espaces différents, mais non autonomes, qui interfèrent de manière multiplicative » (Haicault, 1984 : 271). Cette notion qui désigne sous un même vocable la tension liée à la superposition du travail salarié et du travail domestique semble aujourd'hui se « surcharger » car, en plus d'un réel travail intellectuel pour gérer et organiser de manière structurée le temps que les femmes consacrent à des pratiques largement contraignantes et hétéroclites, il faut également qu'elles accomplissent un réel « travail sur soi » pour viser l'excellence.

Sommée de toute part, chaque femme doit désormais devenir responsable d'elle-même, de son existence conjugale, familiale et professionnelle. Dans cette optique, la « noble » finalité des ouvrages « psy » et de nombreux articles de la presse féminine, est d'aider les femmes à se construire, à inventer des façons d'être et de vivre avec les autres plus efficaces. Comme le souligne Axel Honneth, pour que des formes de reconnaissance sociale puissent revêtir une fonction idéologique, les systèmes de conviction et les énoncés doivent être positifs, crédibles, réalistes et suffisamment différenciés pour exprimer à chaque fois une valeur nouvelle ou une performance particulière (Honneth, 2006). En effet, une femme à qui l'on ferait aujourd'hui encore l'éloge de ses vertus ménagères aurait peu de raisons aujourd'hui de s'identifier à ce discours. Dès lors, les énoncés « modernisés » présentés par cette littérature grand public consistent à faire miroiter aux femmes qui adhéreront à leur programme un idéal de soi : la réalisation de soi-même, l'épanouissement, la bonne gestion de soi et la performance. Car, leur disent-ils, en devenant plus performantes, vous parviendrez à mieux comprendre le type de relation que vous entretenez avec vous-mêmes et en débloquent vos freins personnels, vous libérerez vos forces vives et vous apprendrez, à mieux exploiter votre potentiel pour optimiser vos qualités et atouts dans l'exercice quotidien de votre double vie, voire triple vie...

²³ Au sens où l'emploie Luc Boltanski, Eve Chiapello (1999) *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, NRF Gallimard.

Ainsi, cette forme de reconnaissance du « métier de femme », que ces ouvrages et articles construisent, consiste à conduire les femmes, par des sommations répétées, à adopter exactement le rapport à soi et les comportements qui conviennent au système établi et de veiller à leur assurer une disposition motivationnelle afin que s'effectuent sans résistance les devoirs et les tâches attendues d'elle. Préparées psychologiquement et aptes à développer en elles des capacités d'invention, d'adaptation et de changements, elles deviendront des femmes autonomes, épanouies, bien dans leur peau et en même temps capables de se soumettre aux exigences de la vie conjugale, de la vie familiale, du monde du travail et tout particulièrement de leur « conciliation ». La nouvelle manière de s'adresser aux femmes en tant « qu'entrepreneuses d'elles-mêmes » comprend certes la promesse d'une reconnaissance de leur (beau) « métier de femme », mais elle ne se soucie pas des dispositions institutionnelles qui permettraient une véritable réalisation de ces nouveaux rôles. Bien plus, les femmes sont contraintes dans des conditions inchangées, de « booster » leur performance, là où tout support social fait défaut.

Les « images d'Epinal » participent donc de ce matraquage généralisé, souligné par Christine Delphy (2004), véhiculant l'idée que tout est gagné, qu'il n'y a plus rien à faire sauf à retrousser ses manches et à prouver qu'on est digne de l'égalité ; et que si les femmes n'y arrivent pas, il y va essentiellement de leur responsabilité individuelle et non de celle de la société. À charge en conséquence pour les femmes de se former (entendre « se socialiser ») pour pouvoir acquérir les compétences nécessaires et être identifiées comme étant des femmes « accomplies » et « performantes ».

Les nouvelles pathologies féminines, empruntées au management, évoquées dans nombre de ces ouvrages et articles de presse (le « burn out », l'hyperactivité, le stress, l'« overthinking ») ne sont pas considérées comme des phénomènes sociaux mais comme des problèmes personnels, voire comme une donnée quasi naturelle (parce que féminine), à laquelle il convient que les femmes s'adaptent. Leur stress est considéré comme un « mal nécessaire » auquel il faut faire face en canalisant les effets les plus nocifs; pléthore d'articles de magazines féminins et d'ouvrages « psy » font le pari d'apprendre à le gérer. L'argument selon lequel « toute femme peut changer si elle le veut vraiment » et ne plus « stresser » propose une vision simpliste à l'extrême puisqu'il fait fi de l'exclusivité féminine dans la gestion de la conciliation travail/famille.

Pour exemple, dans son ouvrage *Pourquoi les femmes se prennent la tête et comment rendre leur vie plus légère ?*, Susan Nolen-Hoeksema²⁴ se demande pourquoi beaucoup de femmes souffrent « d'overthinking »²⁵ alors qu'elles bénéficient d'une indépendance accrue dans tous les domaines et sont aujourd'hui plus libres de choisir leurs relations, leurs modes de vie, le moment où elles veulent des enfants. Après une courte référence aux explications sociales fondées notamment sur l'existence d'une inégalité des pouvoirs et des statuts, il apparaît, selon elle, que le véritable « carburant » de l'« overthinking » trouve sa source dans la nature spécifique des femmes : « *Les femmes et les hommes ont une façon très différente de se définir par rapport au monde extérieur. Les femmes se positionnent surtout en fonction des autres* »²⁶. Volonté de rendre les autres heureux, définition de soi par rapport à autrui, implication émotionnelle, émotivité, seraient autant de caractéristiques naturellement féminines qui, mal dosées, se retourneraient contre elles, au travail comme en famille. L'enjeu consiste donc pour elles, non pas de se défaire de leur capacité

²⁴ Nolen-Hoeksema, Susan (2005). *Pourquoi les femmes se prennent la tête ?* Paris : J.C. Lattès.

²⁵²⁵ L'« overthinking » est selon les psychiatres d'outre-Atlantique le nouveau mal qui frappe les femmes américaines, désireuses de mener de front leur vie professionnelle, leur vie amoureuse et leur vie familiale et qui culpabilisent de ne pas être aussi parfaites qu'elles le voudraient. En langage courant, cela se traduit par « se prendre la tête en permanence ».

²⁶ Nolen-Hoeksema, Op. Cit., p. 58.

d'empathie et de leur faculté de compréhension, qui sont des qualités féminines et naturelles si « positives », mais de remédier à l'inconvénient de leurs avantages : la rumination liée à leur émotivité ! Pour ce faire, le « travail sur soi » est la seule solution : « *Beaucoup de chemins mènent à l'overthinking, mais rien ne nous condamne à les emprunter. C'est à chacune de nous de se prendre en main. Nous avons toutes la possibilité de nous libérer de nos sentiments afin de construire une vie plus épanouie et réussie. Nous avons toutes à y gagner... Et la société aussi* »²⁷.

Que signifie dès lors le déplacement de termes pathologiques jusque-là réservées au travail salarié, et particulièrement aux professions impliquant une relation d'aide, d'assistance ou de soin, dans la sphère domestique, sinon l'indice de nouvelles formes d'aliénation ? La culture de la haute performance se traduisant en effet par une augmentation remarquable de la productivité, de l'efficacité et de la rentabilité des femmes d'une part et par une pression intense sur celles-ci d'autre part.

Pour conclure : « Entre émancipation et aliénation, mon cœur balance... »

Dans « Trois guinées », Virginia Woolf (1938) nous invite à nous concentrer sur ce qu'elle appelle, non sans ironie, « la procession des fils d'hommes cultivés » :

« Les voilà qui marchent, ces frères qui ont reçu l'éducation des grandes écoles et des universités, qui ont monté ces marches, qui ont pu entrer et sortir par ces portes, s'installer à ces chaires, enseigner, administrer la justice, pratiquer la médecine, faire des transactions, du négoce, gagner de l'argent. C'est toujours une vision solennelle – une procession. On dirait un caravansérail traversant le désert. Des arrière-grands-pères, des grands-pères, des pères, des oncles. Tous ils ont ainsi défilé, revêtus de leur robe, coiffés de leur perruque, quelques-uns la poitrine barrée d'un grand ruban, d'autres pas... (...)... Une vision des plus solennelles et qui nous a souvent conduites, peut-être vous en souvenez-vous, à la regarder de loin, du haut d'une fenêtre, en nous posant quelques questions. Mais, à présent, depuis une vingtaine d'années, ce n'est plus une simple vision, une photographie ou une fresque barbouillée sur les murs du temps et que nous pouvons regarder avec, pour tout souci, quelque appréciation esthétique. Car piétinant à la queue de la procession, nous voici qui défilons nous-mêmes. Et cela crée une différence. Nous qui avons si longtemps regardé ce spectacle pompeux dans les livres ; ou qui avons observé, cachées derrière les rideaux d'une fenêtre, les hommes cultivés quitter leur maison vers neuf heures et demie pour aller au bureau et retourner à la maison vers six heures et demie revenant d'un bureau, nous pouvons nous aussi, quitter la maison, monter ces marches, entrer et sortir par ces portes, porter des perruques et des robes, gagner de l'argent, rendre la justice... (...)... Les questions que nous devons poser, auxquelles nous devons répondre, à propos de la procession, sont d'une telle importance en cette époque transitoire qu'elles pourraient bien modifier l'existence de tous les hommes et de toutes les femmes, et à jamais. Car nous allons nous demander, ici et maintenant : désirons-nous la rejoindre cette procession ? Et, surtout, quelles conditions accepterons-nous ? Où nous conduira-t-elle, cette procession d'hommes cultivés ?... »

En guise de réponse à ces mises en garde, nous voudrions répondre que, si dans un premier temps, le simple fait d'intégrer cette procession (même si c'est « en « piétinant à sa queue ») nous semble être une voie vers une émancipation économique et sociale²⁸ tant revendiquée, nous pensons

²⁷ Nolen-Hoeksema, Op. Cit. p. 251.

²⁸ Tout en étant un processus qui aspire à sortir d'un rapport de domination et d'appropriation que les hommes exercent sur les femmes, l'émancipation recouvre également une pluralité de dimensions - elle est à la fois économique (l'indépendance économique des femmes), politique et

cependant que dans un deuxième temps, cette émancipation prend peu à peu le goût amère d'une aliénation subjective au sens développé par Jean-Pierre Durand (2004). Selon lui, les conditions de l'aliénation sont redoublées par le masquage renforcé du rapport salarial actuel, qui se traduit par une « implication contrainte » du salarié qui, en mobilisant toutes ses facultés physiques et intellectuelles, s'engage, s'implique et adhère à la culture et aux objectifs de l'entreprise en « se donnant corps et âme ». Cette « chaîne invisible » mise en place par le capitalisme, se cristallise en une forme de servitude volontaire des femmes qui doivent ainsi faire preuve d'un engagement, d'une mobilisation de leur être sur les objectifs fixés par ces ouvrages. Entrer dans la procession, soit intégrer des organisations et assumer un travail, professionnel et familial, n'est-ce pas alors finalement contribuer à pérenniser une société qui ne peut être que de domination et d'exploitation patriarcale et capitaliste ?

Les faits et les chiffres le prouvent : quid de l'égalité ? de la libération ? de l'émancipation ? En réalité, et à l'échelle de la mondialisation capitaliste : bien peu de choses selon nous. Sur fond de « choix individuels », de « nouvelle caution d'existence »²⁹, de « reconnaissance sociale spécifique », etc., accepter d'assurer son « métier de femme » équivaldrait à « s'affranchir enfin d'une autorité, de servitudes ou de préjugés » pour reprendre la définition donnée par Le Petit Robert sous l'entrée « émancipation ». Comme si la donne était aujourd'hui simple et équitable : les femmes (et toutes les femmes !) ayant enfin acquis les positions autrefois exclusivement réservées aux hommes.

Références

- Boltanski, Luc et Chiapello, Eve (1999), *Le nouvel esprit capitaliste*. Paris : Gallimard/nrf essais.
- Castelain-Meunier, Christine (2006) « préface ». In Judith Warner, *Mères au bord de la crise de nerfs*. (pp. 7-14). Paris : Albin Michel.
- Castelain-Meunier, Christine et Jeanne Fagnani (1989) « Avoir deux ou trois enfants : contraintes, arbitrage et compromis (Le cas des nouvelles couches moyennes) », Rapport du programme de recherche Activité féminine.Vie familiale de la CNAF, SMASH, cité par Commaille, Jacques (1993). *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*. Paris : La Découverte, Textes à l'appui/Série sociologie.
- Delphy, Christine (2004). « Retrouver l'élan du féminisme ». *Le Monde Diplomatique*, Mai.
- Dietrich, Anne et Pigeyre, Frédérique (2005). *La gestion des ressources humaines*. Paris : La Découverte. Collection Repères.
- Durand, Jean-Pierre (2004). *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris : Seuil.
- Gaulejac (de), Vincent (2005), *La société malade de la gestion*, Paris : Seuil.
- Goffman, Erving (1997). « La ritualisation de la féminité ». *Actes de la recherche en sciences sociales*. 14, 34-50.
- Haicault, Monique (1984). « La gestion ordinaire de la vie à deux ». *Sociologie du travail*, 3, 268-275.
- Honneth, Axel (2006). *La société du mépris*. Paris : La Découverte.
- Jonas, Irène (2006/a). « L'antiféminisme des nouveaux « traités de savoir vivre » à l'usage des femmes ». *Nouvelles Questions Féministes*, 25 (2), 82-97.

sociale (l'enjeu étant la reconnaissance sociale et politique des femmes) et sexuelle (liberté de choix du ou de la partenaire, abolition des contraintes et violences sexuelles...).

²⁹ Réf. Tract distribué le 1er mai en Avignon par "les Femmes Maudites" : « Ni mère au foyer ! Ni salariée !

- Jonas, Irène (2006/b). « Le nouveau travail féminin dans l'entreprise couple ». *Les Cahiers du genre*, 41, 181-196.
- Jonas, Irène et Sehili, Djaouida (2007). « De l'inégalité à la différence. L'argumentation naturaliste dans la féminisation des entreprises ». *Sociologies Pratiques*, 14, 119-129.
- Lorenzi-Cioldi, Fabio (2002). *Les représentations des groupes dominants et dominés*. Grenoble : Presse Universitaire de Grenoble.
- Löwy, Ilana (2006). *L'emprise du genre. Masculinité, féminité, inégalité*. Paris : La Dispute.
- Maruani, Margaret et Chantal Nicole (1989), *Au labeur des dames : Métiers masculins, emplois féminins*. Paris : Syros. Collection Alternatives.
- Piotet, Françoise (2003). « Compétences et ordre social ». In Dupray Arnaud, Guitton Christophe, Montchatre Sylvie, *Réfléchir la compétence. Approches sociologiques, juridiques, économiques d'une pratique Gestionnaire*. (pp. 28-44) Paris : Octarès Editions.
- Rozenblatt, Patrick et Sehili, Djaouida (1999). « Chronique d'une neutralité annoncée ». *Formation Emploi*. « Insertion professionnelle, compétences et différences de genre », 68, 21-36.
- Reynaud, Jean-Daniel (2001). « Le management par les compétences : un essai d'analyse ». *Sociologie du travail*, 43, 7-31.
- Séhili, Djaouida (2000). « De la qualification à la compétence : du changement pour les femmes ». In Patrick Rozenblatt. *Le mirage de la compétence*. Paris : Syllepse. Collection Présent–Avenir.
- Séhili, Djaouida (2003). *La castration sociale*, Paris : Syllepse. Collection « Le Présent Avenir ».
- Sennet, Richard (2000). *Le travail sans qualités*. Paris : Albin-Michel.
- Woolf, Virginia (1977). *Trois guinées*. Paris : Editions des Femmes. Collection « Bibliothèques 10/18 ».
- Zarifian, Philippe (2004). *Le modèle de la compétence*. Paris : Editions Liaisons.