



**HAL**  
open science

**LE RAPPORT SUBJECTIF AU TRAVAIL EN  
GUADELOUPE. Analyse de l'incidence de l'héritage de  
l'esclavage sur les conduites actuelles des salariés dans  
l'hôtellerie**  
Valérie Ganem

► **To cite this version:**

Valérie Ganem. LE RAPPORT SUBJECTIF AU TRAVAIL EN GUADELOUPE. Analyse de l'incidence de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles des salariés dans l'hôtellerie. Psychologie. CNAM, 2007. Français. NNT: . tel-01423428

**HAL Id: tel-01423428**

**<https://hal.science/tel-01423428>**

Submitted on 8 Jan 2017

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**ECOLE DOCTORALE ENTREPRISE, TRAVAIL, EMPLOI  
CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS  
Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'action**

*Thèse présentée en vue de l'obtention du  
Doctorat en Psychologie par*

**Valérie Ganem**

**Le rapport subjectif au travail en Guadeloupe**

“ Analyse des incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles des salariés dans  
l'hôtellerie ”

*Thèse dirigée par Monsieur le Professeur Christophe DEJOURS  
Soutenue publiquement le 14 février 2007*

**Membres du jury**

**Madame Julia ABRAHAO,**

Professeur de psychologie à Brasilia, Rapporteur

**Monsieur Yves CLOT,**

Professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers

**Monsieur Christophe DEJOURS,**

Professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers, Directeur de thèse

**Monsieur Bruno LAUTIER,**

Professeur de sociologie à Paris 1, Rapporteur

**Monsieur Pap NDIAYE,**

Maître de conférences à l'Ecole des hautes études en sciences sociales

**Madame Evelyne PEWZNER,**

Professeur Emérite de psychologie à Amiens, ex médecin chef à « l'Elan retrouvé » (Institut P Sivadon)



*A Marie, ma fille.*



## **Remerciements**

Je remercie Christophe Dejours, pour son intérêt, sa confiance, sa disponibilité, sa patience, son écoute et son soutien.

Je remercie l'ensemble de l'équipe du laboratoire de psychologie du travail et de l'action pour l'intérêt qu'ils ont toujours porté à mon travail et pour leurs précieux conseils, en particulier Francilene De Melo Da Silva, Dominique Dessors, Anne Flottes, Lise Gaignard, Isabelle Gernet, Eric Hamraoui, Pascale Molinier et Jean-François Rebeyrat.

Je remercie également tous les salariés de l'hôtellerie qui ont participé aux différentes actions relatées ici pour leur confiance et leur sincérité.

Parmi tous les autres qui m'ont aidée et encouragée, que je remercie aussi, j'adresse une attention particulière à Anne-Marie Guembé qui m'a accompagnée et soutenue depuis le départ dans cette aventure, ainsi qu'à Mariette Bélanger, Jean-Denis Guembé et Béatrice Klein pour leur relecture attentive et leurs commentaires.



« La nature a fait une race d'ouvriers, c'est la race chinoise [...] ;  
une race de travailleurs de la terre, c'est le nègre [...] ;  
une race de maîtres et de soldats, c'est la race européenne [...] ;  
Que chacun fasse ce pour quoi il est fait, et tout ira bien »  
**E. Renan « La réforme intellectuelle et morale » (1871)**

« Les femmes indigènes ont beaucoup de défauts.  
Elles sont femmes d'abord ; indigène ensuite »  
**E. Pujarnisclé « Philoxène ou De la Littérature coloniale » (1931)**

« Traversant à pied le ghetto de Dryades,  
je réalisai que toutes les personnes compétentes  
à qui j'avais pu parler,  
grâce au lien rassurant de notre couleur identique,  
avaient admis la dualité du problème du Noir.  
D'abord la discrimination que les autres lui font subir.  
Ensuite celle, encore plus pénible, qu'il s'inflige à lui-même ;  
le mépris qu'il a pour cette noirceur associée à ses tourments ;  
son empressement à nuire à ses camarades noirs  
puisqu'ils font partie de cette noirceur dont il souffre tant. »  
**J.H. Griffin « Dans la peau d'un noir » (1962)**

« Avant de s'engager dans la voie positive,  
Il y a pour la liberté un effort de désaliénation.  
Un homme, au début de son existence,  
Est toujours congestionné, est noyé dans la contingence.  
Le malheur de l'homme est d'avoir été enfant.  
C'est par un effort de reprise sur soi et de dépouillement,  
c'est par une tension permanente de leur liberté  
que les hommes peuvent créer les conditions d'existence  
idéales d'un monde humain. Supériorité ? Infériorité ?  
Pourquoi tout simplement ne pas essayer de toucher l'autre,  
de sentir l'autre, de me révéler l'autre ?  
Ma liberté ne m'est-elle donc pas donnée  
pour édifier le monde du Toi ? »  
**F. Fanon « Peau noire, masques blancs » (1952)**

« Débouya pa péché » (La débrouillardise n'est pas un péché)  
« Kyembé rèd pa moli » (Tiens bon ne mollis pas)  
**Proverbe et expression créoles**



# Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>11</b>
<b>Première partie</b>	
<b>Travail et désobéissance</b>	<b>19</b>
Chapitre 1 : Les approches théoriques de la résistance au travail	21
1. Explication par la psychologie sociale	22
2. Explication par la psychiatrie	27
3. Explication par la psychopathologie du travail	28
4. Explication par la psychodynamique du travail	36
Chapitre 2 : La parole des travailleurs guadeloupéens sur leur résistance au travail : Matériel et méthode	47
1. Références méthodologiques	47
2. L’investigation des relations avec la hiérarchie	64
3. L’investigation des relations entre collègues	78
3.1. Pour une équipe féminine	78
3.2. Pour une équipe masculine	91
3.3. Pour une équipe mixte	97
4. L’investigation des relations avec les clients	105
5. Les conditions de la reproduction des conduites de résistance	114

<b>Deuxième partie</b>	
<b>La famille entre assignation et reproduction</b>	<b>119</b>
Chapitre 3 : Contribution de la théorie psychanalytique à l'analyse du lien entre la famille et les conduites des salariés	121
1. Revue de la littérature psychanalytique sur la famille antillaise	121
2. Désobéissance et travail salarié : une subversion de l'assignation par la couleur de peau ?	148
3. Désobéissance et travail salarié : la reproduction d'une forme d'éducation spécifique ?	157
Chapitre 4 : La parole des sujets guadeloupéens pour comprendre le lien entre la famille et les conduites des salariés	169
1. Méthodologie	169
2. L'assignation par la couleur de peau contre la misère	172
3. Violence, liberté infantile et absence de soumission	180
4. La société et la reproduction des conduites de résistance	186
<b>Troisième partie</b>	
<b>L'organisation du travail : Un terrain d'action pragmatique</b>	<b>189</b>
Chapitre 5 : Comment comprendre les conduites de résistance dans la pratique de l'intervention ?	191
1. La société	191
2. Le travail	192
3. La famille	194

Chapitre 6 : Perspectives d'actions offertes par cette analyse	197
1. Lutter contre les discriminations au sein de la société	198
2. Lutter contre la violence éducative au sein des familles	198
3. Lutter sur le terrain de l'organisation du travail	200
<b>Conclusion</b>	<b>203</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>209</b>
<b>Annexes</b>	<b>220</b>
Annexe 1 : Article du Parisien (9/11/2003)	221
Annexe 2 : Présentation et synthèse du déroulement de chaque entretien individuel	222
Annexe 3 : Exemple de compte-rendu détaillé d'une formation réalisée	350

## **Introduction**

Nous avons découvert la Guadeloupe en 1988 à l'occasion d'un stage de fin d'étude d'un D.U.T Techniques de commercialisation. A l'issue de ce stage, le CESI (Centre d'Etude Supérieur Industriel) Caraïbe, qui était notre entreprise d'accueil, nous a embauchée et nous avons pu ainsi rester dans cette île pour laquelle nous avons tout de suite eu un coup de cœur.

Nous avons, alors, entrepris une carrière dans les métiers de la formation en qualité d'animatrice de formation. Dans ce cadre, nous vendions des actions de formation que d'autres formateurs plus expérimentés réalisaient pour nos clients. Deux années plus tard, nous avons acquis le statut d'ingénieur de formation par l'intermédiaire d'un dispositif de formation interne. Nous avons ainsi pu commencer à animer nous-mêmes certaines actions de formation et nous y avons pris goût. Mais, par contre, les conditions dans lesquelles nous travaillions nous semblaient de plus en plus insupportables car nos activités étaient dictées par les logiques purement instrumentale et économique, qui, nous le sentions déjà à l'époque, avaient des conséquences néfastes sur ceux qui y prenaient part. Nous décidions donc, après quatre années de « bons et loyaux services », de voler de nos propres ailes en nous installant en qualité de consultante-formatrice libérale. Nous étions alors bien décidée à mettre en œuvre des actions au sens noble du terme, avec une “ praxis ” ne prenant pas en compte uniquement l'efficacité dans l'entreprise mais aussi l'humain et son devenir. Cependant, très vite, plusieurs obstacles se dressèrent sur notre route. L'un d'entre eux résidait au sein des entreprises elles-mêmes. Nous avions à faire face à de nombreuses réticences tant au niveau

des travailleurs dont la résistance sociale et le manque d'investissement du travail salarié nous "sautaient aux yeux", qu'au niveau des directions qui interprétaient ces conduites comme naturelles, culturelles, liées à "la mentalité antillaise...".

Face à ce problème, nous sentions que nous n'étions, nous-même, pas vraiment à la hauteur en qualité de formatrice-consultante au niveau théorique et méthodologique. Nous décidions donc, d'enrichir nos connaissances commerciales et pédagogiques grâce à des études en sociologie (troisième cycle du CNAM/CESTE Paris : "Consultant interne en relations sociales").

Grâce à cette formation, nous avons entamé un travail de remise en question par rapport à notre métier et acquis de nombreuses connaissances et de nombreux outils d'analyse liés à la sociologie. Cependant, l'analyse des jeux de pouvoir par exemple, mise en exergue par la sociologie des organisations, ne nous semblait pas convenir pour lever les obstacles rencontrés sur notre terrain. Ces jeux de pouvoir existaient, mais ils étaient tabous et rigidifiés par le temps. Aucune action à partir de ces analyses sociologiques ne permettait de venir à bout des clivages entre directions et syndicats notamment.

Au cours de ce cycle de formation nous avons découvert la psychodynamique du travail au travers d'un exposé de Christophe Dejours sur "l'écoute risquée". Les concepts développés par cette discipline comme la souffrance au travail, les défenses, la reconnaissance... nous semblaient une porte d'entrée nouvelle pour notre terrain, susceptible d'améliorer notre pouvoir d'action. Nous décidions donc à l'issue de ce troisième cycle de suivre le cours et le T.P de psychopathologie et de psychodynamique du travail, toujours au CNAM à Paris. Cette expérience fût à la fois très enrichissante et très déstabilisante. Nous ressentions déjà à cette époque le désir d'abandonner le métier de consultant, trop impliqué dans la logique instrumentale, pour apprendre celui de chercheur, qui nous semblait, par contre, ouvrir sur un pouvoir d'agir dans une autre logique plus sensible à l'humain, à ses souffrances qui étaient tellement prégnantes dans les entreprises en Guadeloupe.

Mais finalement pour des raisons économiques et familiales nous décidions, à regret, de poursuivre notre action de consultante mais de manière radicalement différente, en nous appuyant essentiellement sur les concepts de la psychodynamique du travail et en recentrant notre action sur la formation et le conseil de l'encadrement et des équipes de travail en mal de coopération. Grâce à ce recentrement, nous avons pu, pendant quelques années, exercer notre métier de consultant avec le sentiment d'agir aussi pour le bien-être des humains qui travaillent et non pas seulement pour le bénéfice des entreprises où ils travaillent. Nous avons ainsi pu intervenir dans des organisations aussi diverses que des hôtels, des hôpitaux, des

sociétés de manutention, la grande distribution... Cependant, les occasions de travailler dans un souci d'épanouissement des salariés restaient rares, nous avons dû arrêter en cours ou refuser beaucoup de missions pour pouvoir travailler dans cet esprit. Nous étions encore trop souvent confrontée à la répétition des conflits sociaux, des conduites de résistance et de désobéissance dans l'entreprise et au préjugé des cadres et des directions sur ces travailleurs qu'ils considéraient comme naturellement "fainéants, désintéressés du travail, friands de conflits"...

C'est alors que le désir de revenir à la recherche s'est imposé de manière plus tenace que la dernière fois. Nous ne pouvions pas continuer notre action de consultante dans ces conditions. Il fallait comprendre la logique qui se cachait derrière ces conduites répétitives pour espérer permettre à ceux qui les adoptaient de s'en émanciper (tant les directions que le personnel d'ailleurs). C'est ainsi que nous avons pris la décision difficile de nous installer en métropole pour un an afin de mener à bien une recherche sur cette question.

L'investigation que nous avons menée dans le cadre de notre DEA "Psychologie du travail et des transitions", nous a permis de décrire la forme des conduites de résistance et de désobéissance que nous observions en Guadeloupe dans les milieux de travail salarié. En nous interrogeant sur le sens de ces conduites avec les travailleurs qui les adoptaient, nous avons pu également entrevoir le fait que ces conduites relevaient d'un rapport subjectif au travail salarié spécifique en Guadeloupe et probablement lié à "l'héritage" de l'esclavage<sup>1</sup>, héritage que nous qualifions de subjectif pour prendre en compte le caractère psychologique de ce phénomène. Le travail salarié était le lieu même d'une opposition, d'une résistance, celle-ci constituant une manière de se faire reconnaître par les autres, les collègues en particulier. Ceci nous est apparu d'autant plus prégnant que ce rapport subjectif au travail semblait tout à fait différent dans la sphère domestique (tenue de la maison, du jardin, petit élevage...) ou informelle (Job, coup de main...). Dans ces sphères, il nous a semblé observer, au contraire, un réel engagement subjectif au travail. Nous en avons déduit que ces conduites de résistance et de désobéissance relevaient en fait d'une haine de la domination hiérarchique.

---

<sup>1</sup> Eric Lautier évoque cette idée dans son texte « Les politiques sociales au Mexique et au Brésil : l'assurance, l'assistance, l'absence » rédigé à l'occasion d'un colloque « Mondialisation économique et gouvernement des sociétés : l'Amérique latine, un laboratoire ? » organisé par le GREITD, l'IRD et les Universités de Paris 1 (IEDES), Paris 8 et Paris 13. Il utilise ce terme d'héritage de l'esclavage pour caractériser la société brésilienne par rapport à la société mexicaine. (p. 3)

Alors que le travail est considéré par la psychodynamique du travail comme un vecteur privilégié de l'émancipation (on l'a vu pour les femmes par exemple), au temps de l'esclavage, cette possibilité offerte par le travail aurait été bloquée. L'ingéniosité et la coopération auraient donc été mobilisées par les esclaves pour résister. Il semblerait que cette résistance soit devenue la règle et un des critères essentiels de reconnaissance par les collègues.

En interrogeant ces conduites à partir de **la centralité du travail**, de la **psychodynamique du travail** et des discussions menées au sein du laboratoire de psychologie du travail et de l'action, nous avons analysé cette résistance au travail non pas comme ethnique, culturelle ou « naturelle », mais comme une transmission générationnelle de stratégies défensives contre la souffrance spécifiquement liée au travail et héritées du rapport au travail existant au temps de l'esclavage.

Pour analyser cette transmission, nous avons été amenée à mobiliser des ressources supplémentaires issues de la **théorie psychanalytique**. La séduction généralisée de J. Laplanche a constitué une référence importante parce qu'elle est une théorie du rapport entre subjectivité et sexualité qui confère à l'inégalité de la relation adulte/enfant une signification anthropologique : la situation anthropologique fondamentale.

Les deux ressources théoriques mobilisées ici ne constituent pas un amalgame plus ou moins syncrétique mais sont, au contraire, dans un rapport d'articulation rigoureux qui n'est pas de notre fait mais qui est l'objet même de la recherche proprement anthropologique sur la condition humaine contemporaine, issue des travaux du laboratoire de psychologie du travail et de l'action. Ces derniers théorisent en effet le fameux problème de la double centralité : du travail et de la sexualité.

Pour mieux comprendre les conduites de résistance au travail observées en Guadeloupe, **la famille** nous a donc semblé constituer un verrou indispensable. Deux processus distincts nous ont ainsi particulièrement interpellée :

- Lors de notre DEA, nous avons posé l'hypothèse, qui restait d'ailleurs à confirmer, qu'il existerait un processus d'assignation au sein des familles en fonction de la couleur de peau, du même type que l'assignation pour le genre féminin ou masculin. La couleur de peau de l'enfant impliquerait de la part des adultes une assignation au statut d'héritier d'esclave ou au statut d'héritier du maître dans les familles guadeloupéennes. Cette assignation serait relayée ensuite

par l'école puis par l'organisation du travail. Que se passe-t-il dans la tête des adultes lorsque l'enfant naît plus ou moins clair ou foncé de peau ? Comment ceci est-il transmis aux enfants ? Comment les enfants traduisent-ils cette énigme ?

- Il existe, au sein des familles, une discipline qui peut passer par la violence et qui exige des enfants une obéissance totale aux adultes. Quel lien ce phénomène a-t-il avec le rapport au travail ? A priori, ce type d'éducation ne forme pourtant pas à la désobéissance. Quelle conception du travail est ainsi suggérée par les adultes aux enfants ?

Au-delà de ces questions, un autre enjeu de cette thèse est, pour nous, de répondre à la question suivante : **existe-t-il un lien entre les différentes formes de domination subies dans les sphères de la famille, du travail et du politique ?** Est-il possible de s'émanciper de cette domination lorsqu'elle " poursuit " le sujet depuis son enfance au travers de la famille jusqu'à l'âge adulte dans le travail et la société ?

**L'esclavage a constitué un précédent terrible de domination subie par les sujets tant au niveau de la société,** qui les considérait comme des objets, **qu'au niveau du travail** où la domination exigeait d'eux la soumission la plus totale aux ordres donnés par la hiérarchie (maître, gérant, économe, commandeur). La famille, elle, peinait à exister du fait de la mise en péril de l'autorité parentale par le pouvoir du maître que la loi autorisait à disposer des esclaves à sa guise, à les fouetter, les torturer, les vendre ainsi que leurs enfants.

**Comment les esclaves ont-ils subi ces différentes formes de domination ?** Nous avons peu de données pour le savoir **dans la mesure où il ne reste pas vraiment de traces qui nous permettraient d'appréhender l'impact psychologique de ces différentes formes de domination sur les sujets esclaves.** Nous savons uniquement que beaucoup tentaient de se suicider<sup>2</sup> et cela en dit long sur le vécu subjectif de cette condition d'esclave et de la transplantation qui la précédait. **Nous pouvons aussi, peut-être, l'appréhender, au travers des conduites spécifiques actuelles des héritiers des esclaves, faire des hypothèses sur ce qui relève de cet héritage.**

Bien que la société, et son organisation politique, ne soient pas l'objet direct de cette recherche, nous avons émis l'hypothèse que la société se construit sur la base des collectifs et des sujets qui la composent. A la fin de notre recherche, nous reviendrons sur ces questions pour faire apparaître ce que l'analyse du rapport au travail peut apporter à la théorie de la société Guadeloupéenne.

---

<sup>2</sup> Oudin Bastide, C. (2005) *travail, capitalisme et société esclavagiste* Paris : éditions la découverte, p. 71.



Notre investigation nous mènera d'abord au sein d'équipes de travail, là où, comme la psychodynamique du travail le suggère, se joue la construction de l'identité des sujets d'une part et la construction de collectifs de travail d'autre part.

Nous irons ensuite dans les familles, au sein desquels se nouent les relations des enfants avec les adultes, où se constitue l'inconscient des sujets, la subjectivité des sujets comme la théorie de la séduction généralisée l'a montré.

Tout ce parcours a été nécessaire pour comprendre des conduites de résistance et de désobéissance au travail salarié qu'il est de bon ton, nous l'avons dit, de considérer comme naturelles chez les salariés Guadeloupéens. Ce préjugé génère des conduites de type autoritaire ou de laisser-faire de la part de l'encadrement qui, générant à leur tour les conduites de résistance et de désobéissance au travail, renforcent le préjugé selon lequel ces dernières seraient naturelles. Tout le monde, y compris les travailleurs guadeloupéens eux-mêmes, commencent à y croire, tout cela risquant d'aboutir à une véritable stigmatisation.

Nous identifions là un cercle vicieux que seule la psychodynamique du travail peut nous aider à rompre. Celle-ci considère, en effet, que toute conduite a un sens. En nous obligeant à comprendre ce sens, cette discipline nous conduit à contrecarrer ainsi la naturalisation et la stigmatisation à l'oeuvre.

Pour ce faire, nous avons donc dû mener une investigation qui partait des collectifs de travail, en passant par les relations des adultes avec les enfants au sein des familles, pour arriver à la question de la société et de la citoyenneté.

En nous appuyant ainsi sur les travaux les plus récents de la recherche du laboratoire, nous avons été amenée par notre terrain et par l'objet de notre recherche à faire surgir des questions neuves, en particulier celle de **l'assignation par la couleur de peau** qui est devenue l'objet théorique principal de cette thèse.

Notre recherche repose sur un matériel empirique important mais elle a aussi une visée proprement théorique et apodictique. C'est pourquoi un choix s'imposait :

- soit présenter principalement le matériel empirique en faisant l'hypothèse qu'il serait suffisamment éloquent par lui-même, mais ce choix aurait nécessité de laisser la partie théorique à l'état de préterition,

- soit donner toute la place à la discussion théorique mais en faisant passer la clinique au second plan.

C'est cette dernière option que nous avons choisie. Nous n'avons pas pu nous passer de la partie clinique pour nourrir et appuyer notre démonstration, mais l'essentiel a été renvoyé en annexe ou en bas de page.

Notre terrain d'investigation principal a été celui de l'hôtellerie. Ce choix de l'hôtellerie n'est pas anodin. Ce secteur nous a semblé particulièrement propice à cette investigation d'abord parce que **les conduites des salariés guadeloupéens ont été remises en cause dans la presse nationale par un grand patron français** : « Servir la clientèle est considéré dégradant et à de rares exceptions près, l'attitude du personnel vis-à-vis de cette clientèle est inamicale, voire agressive<sup>3</sup> ». Par ailleurs, **les métiers de l'hôtellerie pourraient être d'autant plus touchés par l'héritage de l'esclavage qu'ils ont toujours été pratiqués depuis l'esclavage jusqu'à nos jours**. De plus, les techniques mises en œuvre dans **ces métiers sont souvent enseignées depuis l'enfance dans les familles** (comme par exemple la cuisine, le nettoyage, le débarrassage, etc...).

Enfin, nous avons constaté lors de notre DEA que le rapport subjectif au travail en Guadeloupe était très différent selon que ce travail était salarié ou « pour soi ». Le rapport au « **travail pour soi**<sup>4</sup> » apparaît comme étant plus détendu et investi plus positivement. Or, il nous a semblé que ceci était particulièrement observable dans le secteur de l'hôtellerie et notamment en ce qui concerne les missions d'accueil. Il est en effet marquant de constater que **les conduites d'accueil dans un établissement hôtelier, où le personnel est salarié**, comme dans la grande hôtellerie, sont très différentes de celles que l'on observe quand **le personnel est propriétaire de l'établissement** comme dans un gîte ou un petit restaurant.

---

<sup>3</sup> « Le groupe Accor plaque les Antilles » in Le Parisien du 9/11/2002 (confère annexe 1)

<sup>4</sup> Ganem, V. « Forme, sens et impact de conduites de désobéissance et de résistance au travail observées en Guadeloupe ». Mémoire du DEA « Psychologie du travail et des transitions », Juin 2002.



## **PREMIERE PARTIE**

### **TRAVAIL ET DESOBEISSANCE**



# CHAPITRE 1 : LES APPROCHES THEORIQUES DE LA RESISTANCE AU TRAVAIL

Il apparaît que les **conflits sociaux** dont la Guadeloupe est régulièrement le théâtre<sup>5</sup> ne constituent que la partie émergée **de l'iceberg de la résistance au travail**. Les personnes investiguées lors de notre DEA n'en parlaient pratiquement pas. Mais elles faisaient référence à des **conduites de résistance dans l'ordinaire du travail salarié**. Celles-ci pouvaient prendre les formes suivantes :

- **Grève du zèle**, c'est-à-dire l'application de procédures sans mobiliser son ingéniosité pour combler l'écart entre le prescrit et le réel<sup>6</sup>.
- **Insubordination à l'autorité hiérarchique** plus ou moins manifeste ( Ne pas écouter les chefs, ne pas faire attention à eux, ne pas leur parler ou encore leur dire oui et ne pas faire finalement ce qu'ils ont demandé, défaire un travail que l'un d'entre eux aurait fait d'une façon qui ne vous convient pas).
- **Arrêts de travail, absences, non-respect des horaires, désintérêt manifeste pour le travail**<sup>7</sup>.

La difficulté rencontrée dans la recherche d'explication de ces conduites, est qu'elles sont toujours considérées comme faisant partie intégrante de la lutte des classes. On a d'ailleurs souvent fait le parallèle avec les conduites des ouvriers lors des grandes luttes ouvrières par exemple.

Le fait de vouloir les comprendre peut apparaître suspect. Deux interprétations s'offrent ainsi aux détracteurs d'une telle démarche :

- Les défenseurs des travailleurs vont nous soupçonner de vouloir pacifier les travailleurs guadeloupéens pour faciliter les stratégies patronales,

---

<sup>5</sup> Un rapide coup d'œil sur les France-Antilles (journal local) des dernières années nous conforte dans cette idée (nous avons tenu une revue de presse dans ce sens mais elle ne figure pas ici pour ne pas alourdir le document)

<sup>6</sup> **Définition du travail** : le travail c'est l'activité coordonnée des hommes et des femmes pour faire face à ce qui n'est pas donné par la prescription. (P. Davezies, « Eléments pour une clarification des fondements épistémologiques d'une science du travail », communication au Colloque national de la Société française de psychologie. Clermont Ferrand, le 6 décembre 1991).

<sup>7</sup> Conf Ganem, V. Ibid, exemple docker p. 53

- Tandis que les défenseurs du patronat vous nous accuser de vouloir justifier des conduites au travail très handicapantes pour eux, qu'ils préfèrent considérer comme étant naturelles aux Guadeloupéens.

La difficulté principale réside dans le fait qu'il faudrait arriver à considérer ces conduites en dehors de la lutte des classes. Leur caractère transversal et le fait qu'elles soient adoptées dans le cadre du travail ordinaire et pas uniquement lors de conflits sociaux peuvent sembler difficiles à comprendre, voire inattendus. Une des manières d'expliquer ces conduites serait de chercher à en rendre compte de la même manière que celles des ouvriers du bâtiment qu'on qualifiait de dangereuses.

Cependant, personne ne nous a demandé officiellement de comprendre ces conduites puisque qu'elles sont massivement tenues pour naturelles. Partant du fait qu'il est délétère pour une société de considérer la majorité de son peuple comme composé d'êtres naturellement fainéants, sans ambition, etc... Nous avons décidé de reprendre la question en l'abordant par une voie non conventionnelle afin d'en donner une interprétation moins péjorative.

## 1. Explication par la psychologie sociale

Il nous a semblé que l'une des formes de cette résistance au travail salarié pourrait être l'adoption de conduites de désobéissance. **Il est possible de comprendre celle-ci comme le négatif de la définition de l'obéissance donnée par Milgram** : « Il y a obéissance quand un individu modifie son comportement afin de se soumettre aux ordres directs d'une autorité légitime »<sup>8</sup>.

Pourtant, **ce que nous avons observé dans le monde du travail salarié en Guadeloupe semble contredire les résultats de la célèbre expérience de Milgram.**

« La conjoncture particulière que nous appelons **expérience psychologique présente des qualités essentielles de structure identiques à celles d'autres**

---

<sup>8</sup> J.M. Levine, M.A. Pavelchak(1984) « Conformité et obéissance » In Moscovici, Psychologie sociale, Paris, P.U.F., 26

**situations composées de supérieurs et de subordonnés.** Dans toutes les occasions de ce type, les réactions de l'individu dépendent moins de la nature de ce qui est exigé de lui que de la base de sa relation avec la personne qui le lui demande. Chaque fois que l'autorité légitime est à l'origine de l'action, la relation de l'individu avec la première prime sur la nature de la seconde. C'est là, ce qui constitue l'importance de la structure sociale et c'est également ce que démontre l'expérience. » (p 216).

Joseph Torrente dans une thèse abordant la question de l'obéissance, reprend les explications de Milgram concernant ce processus d'obéissance de la manière suivante :

« Milgram rend compte de ses résultats expérimentaux par l'hypothèse suivante. Chez un sujet quelconque, le comportement violent est inhibé par le biais d'un système inhibiteur déclenché lorsque naissent, à l'intérieur du psychisme, des motivations agressives qui pourraient être à la source de cette violence. Mais dans les situations expérimentales de Milgram, la violence ne serait pas inhibée du fait d'une subversion de ce système inhibiteur. Ce détournement du système inhibiteur interne est dû au fait que le sujet se soumet à une autorité externe. Aux yeux de l'agent, l'action n'est pas causée par ses propres motivations puisque “ même lorsqu'il accomplit l'action, il ne voit pas de rapport entre elle et lui ”<sup>9</sup> et, dans la mesure où “ cet acte n'a pas pour origine son propre système de motivations, il n'est donc pas réfréné par les forces inhibitrices de son psychisme personnel.<sup>10</sup> ”. L'obéissance à l'autorité détourne donc les mécanismes inhibiteurs habituels des sujets, qui sont mis en veilleuse chaque fois que leurs actions entrent dans le cadre d'une structure hiérarchique. C'est là que réside le danger de l'utilisation de l'obéissance à l'autorité. Car le fait d'obéissance est valable quel que soit le contenu de l'ordre donné, y compris lorsqu'il est totalement immoral »<sup>11</sup>.

**A partir de ces commentaires, on peut se demander dans quelle mesure l'autorité est légitime dans le monde du travail salarié en Guadeloupe,** En effet : « Pour Milgram, il ne fait guère de doute, que seule la légitimité, en l'occurrence celle de la science, a suscité les comportements qu'il a étudiés »<sup>12</sup>. **L'histoire aurait montré à ces sujets héritiers des esclaves, qu'on ne peut pas se fier à un chef, qu'il nous méprise, nous trompe, est injuste, violent, etc...** Avec le temps, les

---

<sup>9</sup> Milgram.S « La soumission à l'autorité », Calmann-Levy, Paris, 167

<sup>10</sup> IDEM, 183

<sup>11</sup> Torrente. J « La souffrance au travail entre servitude et soumission », 1999, Thèse de doctorat de psychologie, C.N.A.M

<sup>12</sup> Torrente. J IDEM, p 138



choses ont évolué, les méthodes de la hiérarchie se sont très largement assouplies, la violence n'est plus de mise, mais l'obéissance devient de plus en plus difficile à obtenir.

Nous pensons qu'au temps de l'esclavage, **s'est tissé un lien de coopération entre les esclaves qui a consisté à investir le peu d'espace qui leur était laissé pour désobéir et lutter contre l'ordre du maître et de sa hiérarchie.**

« Pourtant l'image traditionnelle de l'esclave soumis mérite, dans bien des cas, d'être nuancée tant est forte chez lui la soif de liberté. Or, cette liberté n'étant que très rarement octroyée, l'esclave n'a d'autres recours que de ruser avec le système esclavagiste ou de commettre l'un des crimes attachés à sa condition : fuir, mourir ou tuer... **Pourtant l'esclave désobéit souvent, ou plutôt il triche et ruse sans cesse, façon pour lui de résister, de bâtir un monde à lui** »<sup>13</sup>.

Dans le témoignage d'une esclave aux Etats-Unis, apparait la manière dont elle semble en permanence sur la défensive vis-à-vis de son maître : elle n'exprime pour lui ni admiration, ni idéalisation. La ruse, la désobéissance dont elle doit faire preuve, elle les apprend très tôt à ses enfants.

« Il [son fils] m'a dit qu'il gardait l'œil sur le Docteur Flint [son maître] et s'il le voyait parler au sergent de ville ou à une patrouille, il prévenait grand-mère. Je me rappelais maintenant l'agitation qu'il manifestait quand des gens se tenaient de ce côté-là de la maison et je ne comprenais pas son malaise. Une telle prudence peut paraître extraordinaire de la part d'un enfant de douze ans mais **les esclaves qui vivent entourés de dangers et de trahisons apprennent de bonne heure à être rusés et à rester sur le qui-vive** »<sup>14</sup>.

**Les modèles de cette dynamique de désobéissance étaient les grands chefs marrons** qui vivaient dans les montagnes et qui organisaient la lutte. Le supérieur hiérarchique, qu'il est possible de devenir si on est "bien obéissant", c'est le commandeur, cet homme choisi parmi les esclaves pour les encadrer et les faire travailler, à coups de fouet.

Par ailleurs, Milgram observe que la seule personne qui n'ait pas obéi aux ordres de l'expérimentateur est une femme qui a passé son adolescence dans l'Allemagne de Hitler :

---

<sup>13</sup> Béléus.R " L'esclave en Guadeloupe et en Martinique du XVIIème au XIXème siècle ", Editions Jasor, Pointe-à-Pitre, 1998, P 65

<sup>14</sup> Harriet A. Jacob. Traduit par Monique Bensevy. " Incidents dans la vie d'une jeune esclave " Ed Viviane Hamy, 1992, France, p 238.

« Son attitude directe et courtoise pendant le déroulement de l'expérience, son absence de nervosité et son total empire sur elle-même paraissent l'avoir amenée à considérer le refus d'obéissance comme un acte simple et logique. L'ensemble de ses réactions constitue le type même de comportement que je m'étais attendu à trouver chez presque tous les sujets avant d'entreprendre l'expérience. Ironie du sort, Grechten Brandt a passé son adolescence dans l'Allemagne de Hitler. Elle a donc subi la pression de la propagande nazie pendant la plus grande partie de sa jeunesse. Quand l'expérimentateur lui demande si cette situation sociale a pu influencer sur son comportement, elle répond d'une voix lente : « Peut-être avons-nous vu trop d'atrocités »<sup>15</sup>.

Cet élément de l'expérience de S. Milgram nous conforte dans l'idée qu'une certaine expérience de la domination peut avoir une influence sur le mécanisme d'obéissance aux ordres de la hiérarchie.

Il apparaît aussi que si Milgram nous donne une définition de l'obéissance, il ne nous donne pas de définition de l'autorité. C'est ce que propose par contre H. Arendt :

« L'autorité exclut l'usage de moyens extérieurs de coercition ; là où la force est employée, l'autorité proprement dite a échoué. L'autorité, d'autre part, est incompatible avec la persuasion qui présuppose l'égalité et opère par un processus d'argumentation. Là où on a recours à des arguments, l'autorité est laissée de côté. Face à l'ordre égalitaire de la persuasion, se tient l'ordre autoritaire qui est toujours hiérarchique. S'il faut vraiment définir l'autorité, alors ce doit être en l'opposant à la fois à la contrainte par force et à la persuasion par arguments »<sup>16</sup>.

Or, nous avons également constaté lors de notre DEA que **les travailleurs guadeloupéens, obéissaient d'autant mieux aux ordres, que ces derniers étaient expliqués par ceux qui les formulaient. Ainsi l'obéissance lorsqu'elle aurait lieu ne serait pas une soumission aux ordres émanant d'une autorité légitime**, parce que les « mécanismes inhibiteurs habituels du sujet sont détournés<sup>17</sup> », mais une **conduite raisonnée**

---

<sup>15</sup> Milgram, IBID, p 111.

<sup>16</sup> Hannah Arendt, « Qu'est-ce que l'autorité ? », in a crise de la culture (1954), Gallimard, coll. « Idées », Paris, 19721, p. 123

<sup>17</sup> Torrente.J Ibid

**issue d'une conviction du sujet qu'il est pertinent d'agir comme cela**, dans le cadre d'une relation égalitaire.

Quoi qu'il en soit, nous partageons le point de vue suivant de S. Milgram selon lequel : « Ce qui détermine l'action de l'être humain, c'est moins le type d'individu qu'il représente que le type de situation auquel il est confronté »<sup>18</sup>.

Pourtant, ce ne sont pas seulement les circonstances qui confèrent à un acte son importance pour le sujet, mais également le sens que donne le sujet à sa conduite. Sinon, le sujet serait condamné à la répétition. Or, la psychologie sociale ne s'appuie que sur des expériences de courte durée, comment peut-elle dès lors présupposer de la répétition des conduites au-delà de deux ou trois fois ? L'accès au sens des conduites nécessite en effet du temps comme le relèvent D. Dessors, C. Dejours et P. Molinier : « Le dispositif intersubjectif favorable à l'intercompréhension et à l'interprétation du sens du travail vécu, constitue une activité à part entière, dispendieuse de temps, d'efforts et de patience »<sup>19</sup>.

Nous considérons, pour notre part, que les conduites observées en Guadeloupe ne sont pas le fruit d'une « compulsion de répétition » ancestrale dont les sujets ne pourraient jamais s'émanciper. Si les sujets trouvent le sens qu'ont, pour eux, ces conduites et si les circonstances (l'organisation du travail) changent, ces conduites elles aussi, peuvent changer et nous connaissons des expériences qui le prouvent.

---

<sup>18</sup> S. Milgram IBID, 253

<sup>19</sup> Dejours.C, Dessors. D, Molinier, P., 1994, Documents pour le médecin du travail, N°58, pp 112-117, Ed I.N.R.S & Ministère du travail – Directions des Relations du Travail, p 9.

## 2. Explication par la psychiatrie

F. Fanon est sans doute le plus célèbre psychiatre antillais. Nous partageons son point de vue selon lequel la colonisation aurait eu des effets sur la subjectivité des sujets qui l'ont subi, nous y reviendrons, **mais nous déplorons qu'il n'ait pas pris en compte le travail et son organisation dans son analyse.**

En revanche, dans un ouvrage intitulé : « Les Antilles en question », deux psychiatres<sup>20</sup> s'intéressent à cette question et affirment que :

« L'attitude passive du Martiniquais [il n'y pas de travaux équivalents concernant la Guadeloupe<sup>21</sup>] n'est en réalité qu'apparente. Elle est le résultat d'un conditionnement historique aliénant, et actuellement le fait d'une oppression du système social.

Le Martiniquais réactive, dans son comportement face au travail, celui de ses ancêtres dont la passivité était un moyen d'opposition à un travail qui ne débouchait que sur le profit de l'autre. [...] Dans ses attitudes face au travail, l'élément affectif est prépondérant. La qualité de son travail est le reflet de la valeur humaine de son employeur et de la nature de la relation affective qu'il entretient avec lui.

Par ailleurs, il est bon de tenir compte du fait que le travail tient dans la vie du Martiniquais une place moins grande que dans celle de l'Européen. »<sup>22</sup>.

Et voici ce qu'ils ajoutent plus loin concernant les difficultés relationnelles que nous avons également constatées dans les collectifs de travail salarié en Guadeloupe :

« Le Martiniquais est essentiellement individualiste, il préfère une activité artisanale sans contraintes, ne nécessitant pas le concours d'autrui. Il est de ce fait souvent polyvalent ; un peu maçon, un peu menuisier, un peu cultivateur. [...] Ce n'est pas seulement l'individualisme du Martiniquais qui empêche toute coopération authentique au niveau d'une corporation mais aussi la soumission à des horaires précis, un salaire imposé même si le rapport est meilleur, la remise en question dévalorisante de ce qu'il croit être ses

---

<sup>20</sup> Edward. B. Bouckson. G (1972) : « Les Antilles en question » 3<sup>ème</sup> édition, Imprimerie saint-Paul, Fort de France (1975)

<sup>21</sup> C'est nous qui précisons

<sup>22</sup> Ibid p 39

techniques personnelles et surtout la situation pénible de dépendance vis-à-vis d'un collègue ayant désormais à ses yeux un statut de maître ».

Néanmoins ce que nous reprochons à cette analyse, réside dans l'usage des termes « Le Martiniquais », qui supposent que tous les sujets sont comparables et qu'aucune nuance aux propos avancés n'est nécessaire.

Nous reprochons également à ces auteurs d'affirmer sans les argumenter des caractéristiques du Martiniquais au travail. L'expression la plus gênante est la suivante : « le travail tient dans la vie du Martiniquais une place moins grande que dans celle de l'Européen ».

Ceci nous conduit à nous demander à partir de quel matériel clinique ces psychiatres se basent pour affirmer cela. La réponse est difficile, car aucun exemple n'est avancé pour argumenter cette position. Or, le fait même que les travailleurs salariés aient souvent « à côté » d'autres activités hors travail salarié (jardin, élevage, jobs...) contredit ce point de vue.

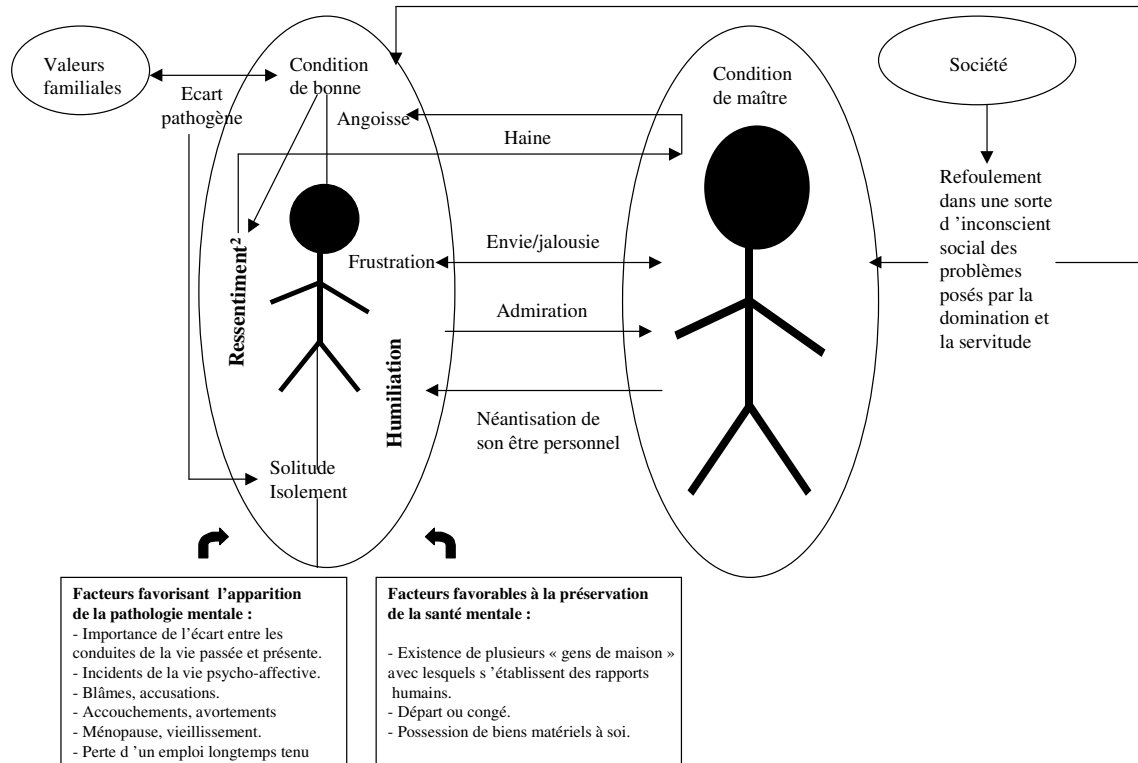
Cette remarque vaut également pour la suite de leur citation concernant le travail collectif. Ils affirment ainsi que le collègue acquiert aux yeux du travailleur Martiniquais le statut de « Maître ». Cela ne va pas de soi mais nous paraît pourtant une hypothèse intéressante. Nous reprendrons d'ailleurs à notre compte une analyse de ce type ultérieurement mais en l'étayant sur des exemples et sur une analyse plus précise de nos données cliniques.

### 3. Explication par la psychopathologie du travail

#### *La servitude*

Un auteur comme Louis Le Guillant, au travers de son étude sur les incidences psychopathologiques de la condition de "bonne à tout faire" (Le Guillant, 1961), a démontré que la servitude avait des conséquences psychologiques pathogènes pour ceux qui la subissent. Ces conséquences sont reprises de manière synthétique dans le schéma suivant que nous proposons :

• **Aspects psychologiques et psychopathologiques de la condition<sup>1</sup> de bonne à tout faire**  
(schéma proposé pour synthétiser les résultats obtenus par cette recherche sur cet aspect)



<sup>1</sup> « La classe à laquelle appartient une personne dans la société, par sa fortune, par sa qualité, par ses emplois, par sa profession » (Litré)

<sup>2</sup> « Son sens s'est lentement déplacé historiquement de tout ce qui était action de ressentir pour ne plus désigner que le souvenir des outrages et non celui des bienfaits » (Litré)

Si nous tentons de transposer cette analyse à celle de la condition d'esclave<sup>23</sup> deux catégories d'esclaves se distinguent :

- Ceux qui arrivaient d'Afrique ayant survécu au voyage dans les cales des bateaux. On imagine le traumatisme en terme de « transplantation ». Ils arrivaient seuls, séparés dès le départ de leur famille, dans un lieu de travail où presque personne ne connaissait ni leur langue, ni leurs coutumes qui pouvaient être très différentes d'une ethnie africaine à l'autre. Le trouble aurait donc dû être d'autant plus grand pour eux, il est

<sup>23</sup> Il faut prendre en considération le fait que la condition et le travail des esclaves pouvaient être très différents selon qu'il s'agissait d'un esclave qui travaillait dans les champs, d'un ouvrier détenteur d'un savoir-faire technique ou d'un domestique. Ici, les comparaisons les plus pertinentes avec les bonnes à tout faire concernent les esclaves de l'habitation au service du maître et de sa famille. Il faut préciser que ces derniers étaient considérés et se considéraient comme mieux lotis que les autres esclaves. Pour plus d'information sur ce sujet voir Oudin Bastide Caroline « Travail, capitalisme et société esclavagiste », édition la découverte, Paris, 2005.

apparu qu'effectivement des précautions particulières étaient prises pour ces nouveaux qui paraissaient particulièrement fragiles physiquement en tout cas<sup>24</sup>.

- Ceux qui étaient nés sur une plantation apprenaient dès leur naissance, le mode de vie de la plantation, les rapports existants et la langue créole.

### *Le sentiment d'humiliation*

Il semble que les esclaves vouaient **un sentiment équivoque à leur maître : un mélange de haine et d'admiration**, sans doute proche de celui que les bonnes vouent à leur maître. Ne pouvant être humain en tant qu'esclave noir, **leurs aspirations à « être », ne pouvaient probablement que passer par le fait « d'être » celui qui était considéré comme l'humain**. Mais, chez les esclaves et leurs héritiers aussi, c'est sûrement **le ressentiment qui devait l'emporter sur l'admiration** comme le constate Le Guillant pour les « bonnes à tout faire ».

Nous serions tentée de dire, qu'aujourd'hui encore, la haine du blanc qui représentait le maître au temps de l'esclavage est toujours dans les esprits de beaucoup de guadeloupéens, héritiers des esclaves. Mais elle reste cachée, « profonde » comme le dit Le Guillant. De la même manière, on peut penser qu'il existe encore chez « les békés », héritiers des maîtres (et peut-être aussi chez les métropolitains), un déni du fait que la condition d'esclave ait pu être génératrice de conflits pathogènes.

Par ailleurs, on observe en Guadeloupe le refoulement, dans une sorte « d'inconscient social » des problèmes posés par la domination et la servitude<sup>25</sup>. On entend dire, parfois par les Guadeloupéens eux-mêmes, qu'il ne faudrait plus parler de l'esclavage, que l'on en a assez parlé, que c'est du passé... Pourtant celui-ci reste au contraire victime d'un tabou depuis son abolition, car il n'est que très peu enseigné aux enfants encore aujourd'hui.

---

<sup>24</sup> Ganem.V « Formes, sens et impact de conduites de résistance et de désobéissance au travail observées en Guadeloupe » Mémoire de DEA « Psychologie du travail et des transitions » CNAM Paris, 2002.

<sup>25</sup> B. Lautier dans un texte intitulé « Les employées domestiques latino-américaines et la sociologie : tentative d'interprétation d'une bévue » montre que cette catégorie de travailleur a fait l'objet de peu de recherche sociologique en Amérique latine. Notamment, au regard du nombre qu'elles représentent dans la population active. Nous pensons que l'explication donnée par Le Guillant concernant le refoulement dans une sorte d'inconscient social des problèmes posés par la domination et la servitude pourrait peut-être compléter les explications plus sociologiques évoquées par B. Lautier pour analyser ce phénomène. Notons également que cet auteur, dans ce texte, évoque également le fait que le travail d'employé domestique soit « naturellement » le lot des descendants d'esclaves noirs ou mulâtres et qu'il dénonce le fait que cette question de la couleur de peau ne soit jamais abordée dans les travaux de recherche sur les domestiques.

Nous relevons de plus, la remarque faite par une bonne qui résume pour Le Guillant le fait que ce soit la condition qui est en cause et non les individus. Ceci nous rappelle une expression du même genre utilisée en Guadeloupe pour parler des blancs :

« Oh ! Ils sont bien tous à mettre dans le même sac, du moment que ce sont des patrons » (Amélie, bonne bretonne assez âgée internée dans le service de Le Guillant et employée chez lui p 307).

On peut se demander si, avec le temps, cette amertume ressentie par les esclaves envers leur maître n'a pas changé d'adresse en ne concernant plus seulement les héritiers des maîtres mais les blancs en général.

Cette contrepartie du ressentiment des bonnes ou des esclaves chez les maîtres est **encore vraie aujourd'hui dans le monde du travail chez beaucoup de blancs qui vivent en Guadeloupe et qui, eux aussi, mettent tous les Guadeloupéens, héritiers des esclaves, dans le « même sac » et nient leur être personnel.**

L'humiliation, elle aussi, devait être bien présente dans la condition d'esclave. Si le costume, l'éloignement géographique et même le dédain, étaient source d'humiliation pour les « bonnes à tout faire », on peut imaginer l'humiliation subie par **les esclaves** du fait qu'ils **n'étaient pas censés être des humains mais des « meubles »**<sup>26</sup>.

Le Guillant observe, en effet, chez les « bonnes à tout faire » que **le sentiment d'humiliation subsiste avec une force inchangée et même accrue, alors que les aspects matériels de la situation s'améliorent.** Au temps de l'esclavage, **les conditions matérielles se sont, elles aussi, améliorées mais nous pensons que le sentiment d'humiliation, lui, est demeuré inchangé ou s'est accru.** Qui plus est, il a pu perdurer jusqu'à nos jours, tout comme le ressentiment, en dépit de l'abolition de l'esclavage il y a 150 ans. D'ailleurs, F. Fanon (Martiniquais) le décrit bien dans son livre lorsqu'il exprime son vécu.

« La honte, la honte et le mépris de moi-même. La nausée. Quand on m'aime, on me dit que c'est malgré ma couleur. Quand on me déteste, on ajoute que ce n'est pas à cause de ma couleur... Ici ou là, je suis prisonnier du cercle infernal... L'évidence était là, implacable. Ma noirceur était là,

---

<sup>26</sup> « Le code noir », Editions l'esprit frappeur, 1998, p. 32-33



dense, indiscutable. Et elle me tourmentait, elle me pourchassait, m'inquiétait, m'exaspérait »<sup>27</sup>.

### *Comment faire pour tenir ?*

En Guadeloupe au temps de l'esclavage, il n'y avait **pas de possibilité de prendre »ses huit jours »**, il fallait tenir la condition d'esclave 365 jours sur 365 et apprendre à ses enfants à la tenir car ils n'avaient quasiment aucune chance d'y échapper, à part à la fin de l'esclavage peut-être, avec l'apparition des « nouveaux libres ». Cet élément aussi, vient renforcer l'idée que la condition d'esclave aurait du être encore plus pathogène que celle de « bonne à tout faire ». Par contre, nous ne savons pas si les esclaves « crachaient dans la soupe », mais **plusieurs ouvrages d'histoire témoignent du fait qu'ils pratiquaient les vols, les sabotages ou le poison**<sup>28</sup>.

Nous pensons qu'une des raisons pour lesquelles les esclaves et leurs héritiers ont pu tenir, est **le fait qu'ils étaient souvent nombreux à travailler dans les plantations et dans « les grandes cases »**. De ce fait, **les relations qu'ils entretenaient entre eux devaient les aider à tenir**. Nous pensons à des « cérémonies » comme les « LE WOZ ». Elles consistaient en un rassemblement de tous les esclaves de la plantation le dimanche pour danser et chanter des chansons traditionnelles ou composées au moment même où le chanteur les interprétait. Ses chants contaient souvent la misère de la condition d'esclave d'une manière tragique ou comique. Parfois le rythme et la danse étaient si forts que les danseurs entraient en transe. Aujourd'hui encore ce type de cérémonie a lieu en Guadeloupe, tard le vendredi soir ; les paroles des chansons ont évolué mais elles traitent toujours de « la misère des nègres ». Lors des grèves dans les entreprises, les grévistes amènent souvent leur tambour et entament des chants traditionnels du « LE WOZ ».

---

<sup>27</sup> Fanon. F « Peau noire et masque blanc », 1952, Seuil 1971, p 94

<sup>28</sup> Ganem. V Ibid, p 13

De plus, L. Le Guillant montra aussi dans cette recherche que **les conséquences pathogènes de cette condition touchaient également leurs héritiers.**

« Etudiant l'origine sociale de 5232 sujets placés dans soixante centres de rééducation pour enfants présentant des "troubles de caractère". M. Château (essai de psychologie différentielle des besoins de discipline et de liberté de l'enfant et de l'adolescent", XII congrès de l'U.N.A.R. sauvegarde 1.2.3.63.) a trouvé que le coefficient du groupe "personnel de service" était de 3,59. "C'est à dire, écrit l'auteur, qu'il y a dans des centres 3,59 fois plus d'enfants de domestique qu'il ne devrait y en avoir par rapport à l'effectif théorique basé sur la proportion d'enfants de cette catégorie dans la statistique générale ».<sup>29</sup>

Quand on voit à quel point les enfants peuvent être marqués par la condition de domestique de leur mère, on peut supposer que **la condition d'esclave vécue par plusieurs générations aurait pu marquer aussi les héritiers des esclaves.**

### *La transplantation*

Une étude de H. Torrubia, collègue de L. Le Guillant, a porté sur les phénomènes de transplantation intitulée : « Contribution à une psychopathologie sociale : recherche sur la transplantation. ». Cette étude s'intéressait au lieu d'origine de malades de son service résidant dans le département de la Seine. Il a observé ceci :

« On s'aperçoit que le taux de morbidité s'accroît considérablement de la Seine à la province, puis à l'étranger et enfin à la France d'Outre-Mer (y compris l'Algérie). **Il semble donc bien y avoir un rapport entre le taux de morbidité et l'écart entre le milieu d'origine et le nouveau lieu de résidence.** ». Par ailleurs, il constate aussi [ ... ] Plus les façons de faire et de

---

<sup>29</sup> Le Guillant. L, 1984 : « Quelle psychiatrie pour notre temps ? » Erès Toulouse, p 299.

penser du passé sont conservées, plus la transplantation risque d'être pathogène »<sup>30</sup>.

### **Cependant, il nous met en garde contre toute analyse mécanique de cette question.**

« C'est donc en fonction de l'individu qui y est soumis, que l'action du milieu doit être comprise. Mais l'individu n'est lui-même qu'une résultante historique. A tout moment, les "circonstances", les "événements", le milieu, modifient l'individu et sont modifiés par lui. Il peut les subir, s'y soustraire, les surmonter et construire sa personnalité à travers ces interactions permanentes. La connaissance de cette histoire, seule, nous permet de comprendre et de prévoir le comportement actuel, sa réaction à une condition donnée ».<sup>31</sup>

### **Il dégage pourtant une augmentation du caractère pathogène de la transplantation quand celle-ci s'accompagne d'une condition de servitude. :**

« Il semble ressortir de tous ces faits, (immigration, changement brusque de résidence, situation minoritaire d'un groupe avec des caractéristiques idéologiques, ethniques et culturelles propres au sein d'une collectivité...) l'existence d'un problème qui gravite autour des rapports sociaux entre les individus. Partant de cette hypothèse, nous avons tenté de mettre statistiquement en évidence ce fait à partir d'autres données que celle de l'immigration. En effet, il nous est apparu qu'un grand nombre de malades du "Centre de Traitement et de Rééducation Sociale de Villejuif" où nous avons travaillé, étaient non seulement des immigrés, mais des domestiques ».<sup>32</sup>

Il conclut en disant :

« Les possibilités de conflits, et le type même de ceux-ci, sont donc multiples. **Mais le conflit n'est pathogène à notre avis, que** quand il y a antagonisme irréductible entre les systèmes de valeurs, c'est-à-dire, **quand il**

---

<sup>30</sup> Torrubia A & H, 1960 : " Contribution à une psychopathologie sociale : recherche sur la transplantation. " Etude de socio-psychiatrie insérée dans une monographie de l'institut national d'hygiène p. 63

<sup>31</sup> Ibid, p. 71

<sup>32</sup> Ibid, p. 72

**y a impossibilité de choix d'une conduite sociale.** Le conflit n'est pas le résultat d'une inadaptation primaire, mais bien l'expression d'une rupture des rapports existants et nécessaires [...] Et nous osons ajouter, que l'aliénation mentale peut-être autant la cause que la conséquence d'une impossibilité d'avoir des rapports avec l'entourage »<sup>33</sup>.

La condition d'esclave relevant à la fois d'une transplantation et d'une servitude extrême aurait donc dû également constituer une condition pathogène pour ceux qui l'ont subie et leurs héritiers. Ces études vont donc dans le sens du caractère pathogène de la « condition actuelle d'antillais ».

Aujourd'hui il apparaît néanmoins **que la population guadeloupéenne ne souffre pas davantage de maladies mentales que la population métropolitaine**<sup>34</sup>. Il nous reste donc encore à découvrir **comment les esclaves et leurs héritiers ont fait pour tenir face aux situations décrites ici ?** Et non pas pourquoi ils pourraient tomber malades comme l'a fait Le Guillant pour les « bonnes à tout faire ».

---

<sup>33</sup> Ibid, p. 81

<sup>34</sup> En 2002 on a recensé 566 cas d'affection de longue durée pour des cas de psychose, troubles graves de la personnalité alors qu'on en aurait recensé entre 734 et 812 si les facteurs de risque étaient comparables à ceux observés dans la France entière. Source : Atlas sanitaire et social Guadeloupe 2005 document édité conjointement par L'Agence Régionale de l'hospitalisation, la sécurité sociale et l'INSEE.  
<http://www.parhtage.santé.fr>.

#### 4. Explication par la psychodynamique du travail

En Guadeloupe, dans le monde du travail, on ne rencontre donc pas plus de malades mentaux qu'ailleurs. Comment peut-on l'expliquer ? Comment ont-ils fait pour tenir ?

##### *Résistance et désobéissance : une stratégie de défense collective ?*

La psychodynamique du travail est la discipline qui a le plus analysé les liens entre subjectivité et travail, ainsi que les conditions de subversion de la souffrance inhérente au travail en plaisir. Elle nous a, de cette manière, alerté sur les risques de mise en place de stratégies collectives de défense. Ce phénomène a été décrit par C. Dejours dans son ouvrage « Travail : usure mentale » de la manière suivante :

« L'idéologie défensive est une forme radicalisée de stratégie collective de défense qui émerge dans des situations extrêmes de souffrance où il n'y a plus d'espace de discussion pour réaménager le rapport à l'organisation du travail d'une part, où le renoncement des agents à toute action d'amélioration se traduit par l'apparition d'une pratique dominante de dénonciation et par l'effort désespéré de maintenir la cohésion des agents entre eux par référence à l'ennemi commun d'autre part »<sup>35</sup>.

Nous formulons donc l'hypothèse que ces conduites de résistance au travail salarié pourraient constituer une stratégie de défense.

Une des premières stratégies défensives qui ait été décrite est celle du métier du bâtiment. Ce métier est dangereux, il confronte à des risques plus ou moins amplifiés par l'organisation du travail. Or, il est souvent constaté chez les ouvriers du bâtiment des conduites spectaculaires en terme de prise de risque délibérée. L'image des ouvriers mangeant leur sandwich à New York sur une poutre à des dizaines de mètres de hauteur en est un bon

---

<sup>35</sup> Dejours. C, 1993 a : « travail : usure mentale », Réédition 1993, Bayard Paris, p. 58

exemple. La psychodynamique du travail a découvert, à l'occasion de ses enquêtes, que les hommes du bâtiment qui résistent le plus souvent à l'application des normes de sécurité et adoptent des conduites risquées ne sont pas fous ou téméraires comme certaines directions le disaient ou le pensaient ou même que les ouvriers pouvaient le croire. Au contraire, le déni du risque (pour ne pas ressentir la peur engendrée par l'organisation du travail dans ce métier), est le seul moyen qu'ils ont trouvé pour se défendre de la peur engendrée par les « risques du métier ». Mettre un casque c'est se remémorer le risque et donc prendre un autre risque : celui de ne plus pouvoir effectuer le travail, de ne plus avoir le courage de monter sur les échafaudages par exemple, d'avoir le vertige...

Ce déni doit être construit collectivement. Un seul sujet refuse sa participation au déni de la réalité du risque, en exprimant la peur qu'il engendre, et c'est tout le collectif qui doute. Seule la participation de tous à la stratégie défensive en assure l'efficacité symbolique. C'est pourquoi on observe dans ces collectifs, des mises en quarantaine de ceux qui font ressurgir la peur, des connivences autour de la virilité et donc de la maîtrise de la situation démontrée par les prises de risque délibérées : “ Si on peut le faire c'est que ça n'est pas dangereux ”. Les stratégies défensives de métier sont construites et actives car elles demandent d'éluder tout ce qui fait ressurgir la peur dans les conduites et dans les discours.

C. Dejours poursuit en précisant qu'il arrive que ces stratégies défensives tournent en idéologie défensive :

« Il est en effet des cas où la stratégie défensive, elle-même, devient tellement précieuse pour les travailleurs qui s'efforcent de faire face aux contraintes psychologiques du travail, qu'elle devient un but en soi. Sur elle, convergent tous les efforts en vue de la maintenir et de vaincre tout ce qui peut la déstabiliser. Les menaces contre la stratégie défensive sont alors vivement combattues, cependant que la stratégie elle-même risque d'être promue en objectif en soi. La situation subjective s'énonce alors comme si la souffrance était essentiellement le résultat d'un affaiblissement de la stratégie défensive qui, au départ, n'était vouée qu'à la défense contre la souffrance est bientôt érigée en promesse de bonheur et la défense de la défense en idéologie. **C'est pourquoi on parlera alors non plus de stratégie collective de défense, mais d'idéologie défensive, dans la mesure où la défense devient programme de l'action collective.** Loin de porter en elle le germe d'une nouvelle organisation du travail moins délétère, l'idéologie défensive

ne débouche que sur des conflits de pouvoir, dont on peut montrer que les diverses issues n'apportent aucune solution à la question des effets pathogènes des contraintes organisationnelles »<sup>36</sup> .

Dans le cas où la stratégie collective de défense s'érige en idéologie défensive, les conduites construites dans le cadre spécifique du travail, s'étendent à toute la vie des sujets. C'est pourquoi il devient de plus en plus difficile pour eux de s'y soustraire.

Dans le cas qui nous préoccupe, si nous constatons que les conduites de désobéissance et de résistance prenaient la forme d'une stratégie collective de défense alors elles pourraient aller dans le sens de la préservation de soi mais par son effet de morcellement du réel vécu, elles feraient barrage à l'accomplissement de soi. Il nous faudra donc envisager cette limite possible et analyser les conditions qui font que ces conduites de résistance et de désobéissance peuvent prendre la forme d'une stratégie de défense collective.

Quoi qu'il en soit, l'originalité d'une telle situation réside dans le fait que cette stratégie défensive ne se construirait pas au sein d'un même métier comme pour le bâtiment mais au sein d'une société toute entière. Ceci nous conduit à penser qu'elle ne serait pas une stratégie défensive mais une idéologie. Nous nous rapprocherions alors davantage, de ce que C. Dejours identifie dans son ouvrage « Souffrance en France », comme le « cynisme viril » ou le « réalisme économique » qu'il observe dans des comités de direction issus de métiers très différents.

C. Dejours, montre en effet dans cet ouvrage qu'il existe un processus de banalisation de l'injustice et du mal dans les entreprises qui entraîne notamment des pratiques de licenciement abusif ou d'augmentation inhumaine de la productivité, à laquelle tout le monde contribue à sa façon en adhérant à l'idéologie défensive.

« Pour ne pas être exclus de la communauté des hommes virils, des hommes en très grand nombre, acceptent d'apporter leurs concours au "sale boulot" et deviennent des collaborateurs de la souffrance et de l'injustice infligée à autrui [...] Mais ne pas perdre sa virilité, ce n'est pas la même chose qu'éprouver la fierté et l'orgueil de posséder, conquérir ou accroître sa virilité [...] Nous n'en sommes encore qu'à l'expression d'une stratégie de lutte ou de défense contre la souffrance contre le risque de perdre son identité

---

<sup>36</sup> Ibid

sexuelle [...] Nous avons vu (à propos de l'enquête dans l'industrie automobile, mais on retrouve la même chose dans d'autres branches) que nombreux sont ceux qui, parmi les "collaborateurs", sont fiers d'occuper la place et le statut que leur confère l'organisation [...] les braves gens ne se sentent pas tous fiers de leur conduite. Au contraire, cela peut même aller jusqu'à la souffrance morale d'avoir à apporter son concours à des actes qu'on réprovoque [...] Pour continuer à vivre psychologiquement tout en participant au "sale boulot" dans l'entreprise moderne et en conservant leur sens moral, beaucoup d'hommes et de femmes qui adoptent ces comportements virils élaborent collectivement des "idéologies défensives" grâce auxquelles est construite la rationalisation du mal »<sup>37</sup>.

Cette idéologie défensive collective vise à dénier la réalité du mal :

« La stratégie collective de défense consiste à opposer à la souffrance d'avoir à faire les "basses besognes" un déni collectif. Non seulement les hommes ne craignent pas la honte, mais ils tournent cette dernière en dérision. Pour ce faire, ils vont jusqu'à la provocation. De problème éthique, il n'y en a pas ! " C'est le travail, un point c'est tout ! " " C'est un travail comme les autres " [...] La provocation ne s'arrête pas toujours aux chiffres et aux mots. Certains vont jusqu'à faire des déclarations tapageuses devant leurs subordonnés ou en plein atelier, pour prouver qu'ils n'ont pas peur de montrer leur courage et leur détermination, aux yeux de tous, ainsi que leur capacité à faire face à la haine de ceux à qui ils vont infliger le mal. Et des épreuves sont organisées, où chacun doit montrer par un geste, une circulaire, une note intérieure, un discours public, etc... qu'il fait bien partie du collectif de travail du "sale boulot" »<sup>38</sup>.

Parallèlement se développe également une autre idéologie défensive : celle du « réalisme économique » :

« Elle consiste, si l'on se réfère à ce que suggère la clinique - au-delà de l'exhibition de la virilité -, à faire passer le cynisme pour de la force de caractère, de la détermination et pour un haut degré de sens des responsabilités collectives, du sens du service rendu à l'entreprise ou au service public, voire de sens civique et de sens de l'intérêt national, en tout cas de sens des intérêts supra-individuels. Ces qualités vantées collectivement

---

<sup>37</sup> Dejours. C, 1997 : « Souffrance en France », Seuil, Paris, p. 107-108

<sup>38</sup> Ibid, p. 109.



sont bientôt associées à la formation d'une idée d'appartenance à une élite, impliquée dans l'exercice et la mise en œuvre d'une Réalpolitik. C'est-à-dire que tout cela serait fait au nom du réalisme de la science économique, de la " guerre des entreprises ", et pour le bien de la nation... »<sup>39</sup>.

### ***Résistance et désobéissance : une réponse spécifique aux nouvelles formes de management***

En ce qui concerne la subversion de la souffrance en plaisir, la psychodynamique du travail a mis en avant certaines conditions. La première des conditions est liée à l'organisation du travail qui favorise plus ou moins la mobilisation de l'intelligence des travailleurs individuellement et collectivement<sup>40</sup>. L'intelligence mobilisée individuellement correspond à l'ingéniosité et l'intelligence mobilisée collectivement à la coopération.

Les conditions nécessaires à l'émergence de ces deux formes d'intelligence ont été décrites dans de nombreuses publications dans le cadre de la psychodynamique du travail et notamment dans l'ouvrage « Travail, usure mentale ». Nous les rappelons ici :

La première des conditions de la mobilisation de l'ingéniosité est **la satisfaction psychologique liée au travail**. Cette satisfaction est de deux ordres :

- La satisfaction concrète, qui, elle-même, se décline sous deux formes :
  - le fait de protéger son corps des nuisances, de sentir son corps en sécurité au travail.
  - le fait de réaliser un travail qui correspond à sa structure mentale et donc aux voies de décharge de ses pulsions. Ainsi, un sujet dont la voie privilégiée de décharge de ses pulsions est l'action, aura beaucoup de difficultés à supporter un travail sédentaire et administratif. (Voir l'exemple du contremaître<sup>41</sup>)

---

<sup>39</sup> Ibid, p. 111

<sup>40</sup> Sachant que cette mobilisation individuelle est inhérente à tout travail du fait de l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. Ici, on l'a vu, les salariés ont la capacité de contrôler la mobilisation de cette ingéniosité, ces conditions revêtent donc une importance d'autant plus grande.

<sup>41</sup> Dejours, C. Ibid, p 70-71

- La satisfaction symbolique qui correspond au contenu symbolique du travail (exemple : rôle joué dans la société) d'une part et d'autre part à la capacité de ce même travail à combler les aspirations du sujet en termes de carrière, de projet...

L'existence **d'une marge de liberté dans l'organisation de son travail** est une autre condition nécessaire à la mobilisation de l'ingéniosité. En effet des situations de travail où la prescription est trop précise sur les modes opératoires, privent le travailleur de toute possibilité de mobilisation de sa propre intelligence. L'exemple le plus frappant dont nous disposons est celui des ouvriers à la chaîne qui « pour tenir les cadences » tentent de se mettre dans une posture de « répression psychique ».

Cette marge de liberté permet aussi aux travailleurs d'aménager l'organisation de leur travail de telle sorte qu'elle corresponde mieux à leur structure mentale et qu'elle leur procure donc plus de satisfaction.

La dernière condition que nous pouvons identifier pour permettre aux travailleurs de mobiliser leur ingéniosité est aussi la première rétribution symbolique attendue : la reconnaissance.

Celle-ci est, dans le champ des rapports sociaux médiatisés par le travail, la forme de gratification la plus attendue par le sujet par rapport à l'accomplissement de soi.

**La reconnaissance, correspond à la formulation d'un jugement porté sur le travail accompli.** Il existe deux types de jugement, sources de reconnaissance :

- Le jugement d'utilité, formulé par les supérieurs hiérarchiques ou les clients
- Le jugement de beauté, formulé par les pairs, les collègues.

D'autres conditions sont toutefois nécessaires pour favoriser la mobilisation d'une intelligence collective de travailleurs : il s'agit de la coopération. « La coopération, ce sont les liens que construisent entre eux les agents en vue de réaliser volontairement une œuvre commune »<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Dejours. C, 1993 b : " Coopération et construction de l'identité en situation de travail " in Futur Antérieur, P. 41

Ces liens d'après C. Dejours prennent la forme de règles de travail : « ...ces liens revêtent fondamentalement la forme de “ règles de travail ” construites par les agents d'un collectif pour faire face à ce qui n'est pas déjà donné par l'organisation prescrite du travail »<sup>43</sup>.

C'est le collectif qui construit des règles de travail, mais la construction de ces règles produit le collectif. Pour que des règles puissent être transmises entre les agents, il faut que les modes opératoires inventés par chaque agent puissent être visibles : que chacun fasse en sorte que les membres du collectif puissent connaître la façon dont l'autre “ triche ” avec l'organisation du travail.

Or, la visibilité, c'est-à-dire l'effort pour montrer et rendre intelligible à l'autre son action, suppose des relations de confiance entre les agents. Elles ne sont jamais données au départ, c'est à travers l'épreuve du travail qu'elles se construisent. Les relations de confiance sont d'abord tâtonnantes, puis vont s'étayer sur des faits en particulier sur la cohérence entre les actes et les paroles des membres du collectif.

« La confiance est une relation entre deux personnes (ou davantage) caractérisée par la connaissance que chacun a des principes éthiques qui organisent les conduites de l'autre. En d'autres termes, la confiance est ce grâce à quoi je peux prévoir la régularité des conduites de l'autre »<sup>44</sup>.

**Ainsi, la confiance est-elle fondée sur l'éthique et sur la rationalité de l'action par rapport à des valeurs morales.** La confiance est basée sur l'observation et la connaissance des conduites de l'autre et sur la concordance entre ses actions et sa parole.

En d'autres termes, la construction des liens de coopération n'est possible que s'il existe par ailleurs des règles morales communes entre les agents. Pour que des accords soient établis entre agents dans un collectif de travail, il faut encore, outre la visibilité :

- **des règles sociales** qui régissent les rapports entre les membres du collectif (comment se vêtir, s'adresser les uns aux autres...).
- des conditions préalables d'intercompréhension grâce à la construction d'un sens commun (**règles langagières**).

---

<sup>43</sup> Ibid, p. 44

<sup>44</sup> Ibid, p. 41

Il faut que ces règles éthiques, sociales, langagières et techniques, existent, qu'elles soient appliquées par chaque membre du collectif qui, sinon, se verrait mettre au banc de ce collectif. Il est nécessaire aussi qu'elles soient mises à jour en fonction des évolutions du milieu de travail. Et pour ce faire, il doit exister une dernière condition propice à la confrontation des opinions sur l'organisation du travail : ce que l'on appelle un « **espace de discussion** ». Il est indissociable de l'établissement de relations de confiance entre membres du collectif. Cet espace de discussion est à la fois un espace de parole et un espace d'écoute. Dans la discipline qu'implique l'espace de discussion, la parole est une prise de risque, mais l'écoute l'est aussi. Dans un espace où seule la parole est un engagement, mais où l'écoute ne l'est pas, les conditions ne sont pas remplies pour aboutir à l'entente et il ne peut pas y avoir de coopération.

Pour que ces conditions de construction des liens de coopération soient réunies, il faut non seulement que ces fondements de l'espace public soient établis entre les membres du collectif, mais qu'ils s'étendent plus largement vers la hiérarchie. Le consentement, voire la contribution de la hiérarchie à l'espace de discussion, est ici décisif. A l'inverse d'un management volontariste plaidant pour des valeurs fixées à l'extérieur du collectif, et suivant la voix descendante, la coopération implique l'entretien de conditions favorables à la construction de ces valeurs par les agents eux-mêmes. Puis, en partant des us et coutumes, des usages et des accords passés sur le terrain entre les agents pour travailler, cela implique de les faire progresser vers une voie ascendante.

L'étude sur le terrain de situations de travail où perdurent les liens solides de coopération, montre qu'une fois établie l'organisation du travail prescrite, si l'encadrement reconnaît en même temps la contribution irréductible des agents à l'ajustement et à la transformation de l'organisation du travail, alors, les relations de confiance se construisent presque « spontanément » entre les agents.

La reconnaissance est également une condition favorable à la mobilisation de l'intelligence collective et l'espace de discussion est un lieu où peuvent se formuler les jugements sur le travail accompli.

Notre travail en qualité de consultante nous a parfois montré qu'une ébauche de mise en œuvre de ces conditions pouvait suffire à réduire considérablement les conduites de résistance et de désobéissance.

Cependant, les nouvelles formes de management sont de mise, également, en Guadeloupe et semblent rencontrer des résistances collectives qui pourraient s'écarter de la stratégie de défense individuelle des « œillères volontaires » décrites par C. Dejours dans son ouvrage « Souffrance en France » pour les travailleurs « qui ne sont pas directement impliqués sur « le théâtre des opérations », pour ceux qui ne sont ni contremaîtres, ni cadres opérationnels<sup>45</sup> » (p 151).

Cette stratégie défensive des « œillères volontaires » est décrite par C. Dejours comme suit :

« Elle consiste en substance à se mettre des “ œillères volontaires ” ou à garder “ le nez dans le guidon ”, dirait-on aujourd’hui, c’est-à-dire à acheter l’innocence à bas prix. Ce déni de réalité est dissimulé sous le masque de l’ignorance qu’impliqueraient l’application, la concentration et le zèle à la tâche. Il s’agit ici d’un comportement qui ressortit à une “ stratégie individuelle de défense ” qu’il faut radicalement distinguer des “ stratégies collectives de défense ”, telles celles du bâtiment et des travaux publics ou du cynisme viril chez les cadres... »<sup>46</sup>(p 150).

Nous pouvons même émettre comme autre hypothèse que ces conduites de résistance collective déstabilisent l'idéologie défensive de « cynisme viril » chez les cadres. En effet, de nombreux directeurs généraux d'entreprises privées ou publiques sont arrivés aux Antilles avec comme mission de « dégraisser », de restructurer ou d'augmenter la productivité et ont dû renoncer à leurs ambitions face à la résistance collective des travailleurs. (Exemples : E.D.F, SHELL, A.N.P.E, LA POSTE...).

### ***Premiers constats à l'issue du DEA***

Lors de notre DEA, nous avons mené une investigation de type clinique auprès de quatre collectifs de volontaires : l'un constitué de dockers, l'autre de serveuses de restaurant d'un hôtel, un autre de cadres hospitaliers et le dernier de membres d'un service de stérilisation hospitalière.

---

<sup>45</sup> C. Dejours (1998) Ibid, p. 151

<sup>46</sup> Ibid, p. 150

A l'issue de cette première investigation, voici quels étaient nos constats concernant le fait que ces conduites de résistance et de désobéissance au travail constitueraient une stratégie collective de défense.

Ceux qui ne participent pas aux conduites de désobéissance avouaient qu'ils étaient isolés, menacés, critiqués et cela nous semblait aller dans le sens de ce que C. Dejours décrivait concernant les idéologies défensives. Nous posions comme hypothèse que l'ennemi, ici, était peut-être la hiérarchie et l'exercice de la domination qui l'accompagne ou encore le blanc.

Par ailleurs, nous ne voyions pas dans le matériel clinique dont nous disposions ce qui pouvait constituer un déni de réalité.

Par contre, nous trouvions un caractère viril aux conduites de résistance : il fallait être fort, ne pas se laisser marcher sur les pieds au quotidien. Dans les conflits sociaux, c'était encore plus visible, on disait qu'ils étaient « musclés », comme on pouvait le dire aussi pour certains conflits sociaux ailleurs.

Parallèlement, un fait de discours nous avait particulièrement interpellée chez les serveuses. Dans le deuxième groupe, l'une des participantes utilisait le proverbe « **Ravet pa ni rézon douvan poul** » (Les cafards n'ont pas raison devant les poules) pour désigner les noirs qui seraient ici les cafards et les blancs qui seraient ici les poules. Dans le groupe suivant, une serveuse employait le même proverbe, mais cette fois pour désigner les serveuses permanentes représentées par les poules et les chefs représentés par les cafards. Nous nous sommes inspirée de ce qu'écrivait C. Dejours concernant la découverte des stratégies de défense dans le cadre d'une enquête :

« Toute la méthodologie sur la recension du matériel consiste donc à faire ressortir le paradoxe, à coupler chaque proposition, chaque commentaire, chaque absence de commentaire au contexte et à ce qui s'inscrit comme contradiction par rapport au thème premier »<sup>47</sup>.

L'interprétation que nous pouvions en faire était la suivante : les serveuses par leur résistance subvertiraient leur assignation en tant que noires par rapport aux blancs qui occupaient les

---

<sup>47</sup> Dejours. C, 1993, p. 194

postes hiérarchiques. Ainsi l'assignation en tant que blanc qui était naturellement chef (nous l'avons vu plus haut) se retournerait contre lui par les conduites de résistance visant à inverser l'assignation en faveur des noirs (serveuses en l'occurrence). Le raisonnement serait alors le suivant : « On m'a toujours dit que moi qui suis noir je n'ai pas raison devant toi qui est blanc et bien moi je vais te prouver par ma résistance au travail que c'est faux, que c'est le contraire, que c'est toi le chef blanc qui n'aura pas raison devant moi qui suis une serveuse noire ».

Nous pensons que **cette inversion** aujourd'hui fonctionnerait peut-être **pour tous les chefs y compris les chefs noirs**, qu'il y aurait une sorte d'**amalgame entre les blancs et les chefs, entre l'assignation et la domination**.

Malgré tout, le fait que **la désobéissance ait lieu aussi avec les chefs Guadeloupéens nous intriguait** et rendait cette hypothèse difficilement vérifiable, **d'autant plus que des conduites du même type étaient adoptées envers les collègues**.

Quoi qu'il en soit, **cette défense collective contenait un piège**. En effet, les conduites de résistance et de désobéissance **privaient, de fait, les travailleurs de jugement d'utilité**. D'autant plus, que **les travailleurs pouvaient « couvrir » ceux qui travaillaient peu ou pas**. La désobéissance et la résistance paraissaient, parfois, en effet plus reconnues par les collègues que la mobilisation de l'intelligence dans le travail.

Les conduites de résistance **entre collègues**, quant à elles, les **privaient du jugement de beauté** mais également de la **confiance** et de la constitution d'**espaces de discussion** comme dans le service de stérilisation en particulier. Ainsi ces conduites qui relevaient d'une **rationalité subjective** permettaient-elles la **préservation de soi, mais sans doute pas son accomplissement**.

## **CHAPITRE 2 : LA PAROLE DE TRAVAILLEURS GUADELOUPEENS SUR LEUR RESISTANCE AU TRAVAIL. MATERIEL ET METHODE.**

### **1. Références méthodologiques**

Il ne s'agit pas ici de mener des enquêtes de psychodynamique du travail et il nous faudra donc tout d'abord souligner en quoi cette recherche s'en différencie. Mais nous nous inscrirons, comme la psychodynamique du travail, dans la tradition compréhensive pour comprendre avec les sujets qui ont participé à notre recherche, le sens de leurs conduites au travail. Nous nous attarderons donc sur cette méthodologie de référence.

#### ***Ecarts par rapport à la méthodologie de référence en psychodynamique du travail***

**- La demande :**

Les participants aux actions mentionnées ci-dessous étaient volontaires pour suivre la formation que nous leur proposons, mais ils n'étaient pas expressément demandeurs de comprendre le sens de leur conduite.

**- La pré-enquête.**

Cette recherche n'étant pas une enquête, nous n'avons pas réalisé de pré-enquête spécifique. Cependant nous avons réalisé un travail préalable en qualité de consultante avec tous les collectifs investigués, et nous connaissons donc bien les sujets concernés ainsi que l'organisation du travail à laquelle ils appartiennent, ce qui peut s'apparenter à une pré-enquête.



- **L'intervention de deux chercheurs.**

Nous avons réalisé ces formations seule et nous n'avons donc pu ni bénéficier des interprétations d'un autre chercheur, ni en faire profiter les participants aux formations.

- **La validation.**

Tous les extraits de comptes-rendus que nous citons ici ont été validés par les participants.

Malgré toutes ces différences, nous avons eu le souci de respecter tous les autres principes de l'enquête comme celui de ne pas interpréter au-delà de ce que les gens peuvent entendre par exemple. Et surtout, nous avons adopté la démarche compréhensive.

***La psychodynamique du travail dans la tradition compréhensive***

La psychodynamique du travail a déplacé l'objet de recherche de la psychopathologie du travail, de la pathologie à la normalité. Or, le fait de s'intéresser à la normalité a poussé cette discipline à s'intéresser, dans le champ social, à la question de la rationalité et du sens de la situation pour ceux qui travaillent, ainsi qu'à la question de l'intentionnalité.

« ...En comprenant la normalité comme un compromis, la psychodynamique du travail implique que ce dernier soit une construction humaine, et non le résultat d'un mécanisme ou d'un automatisme psychologique. Les constructions défensives sont très diversifiées et spécifiquement ajustées aux contextes économique, social et historique. La question de la normalité se déplace alors vers celle de la rationalité qui organise ces conduites défensives. **Poser l'énigme de la normalité, c'est accorder du même coup le primat à la question de l'intentionnalité ainsi que le recours à la démarche compréhensive** »<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> Dejours. C, 1999 « Psychologie clinique du travail et tradition compréhensive » in " Les histoires de la psychologie du travail " Octares Toulouse, p. 199

Cependant, le recours à cette démarche ne va pas de soi pour la psychodynamique du travail. Elle rencontre deux difficultés principales pour s'inscrire dans la tradition de la démarche compréhensive :

- Le fait de devoir introduire une nouvelle notion dans le débat sur la critique de la rationalité qui se développe au sein de la théorie sociologique de l'action (Habermas, 1968) : la rationalité subjective de l'action, ou rationalité pathique, qui poursuit comme finalité la conservation de soi (voire l'accomplissement de soi).
- Le fait que la notion de rationalité pathique suppose de réhabiliter la subjectivité et donc le rapport entre sens et intention subjective.

La rationalité pathique, le sens des conduites des sujets qui travaillent, du point de vue de cette rationalité, est donc au centre même de l'investigation en psychodynamique du travail. Cette rationalité peut devenir intelligible, non à partir de l'analyse de la conduite qui l'exprime, mais à partir de l'analyse de la souffrance qui la motive.

Mais la recherche en psychodynamique du travail étant une action et l'investigation une pratique (au sens de la praxis), **elle doit non seulement produire une analyse de la rationalité pathique des conduites humaines au travail, mais produire aussi une analyse des conditions de possibilité d'une action de transformation de la situation de travail.**

Cette discipline dans son action doit donc faire en sorte que « la souffrance dans le travail soit perçue par les tiers et qu'elle ouvre à une interprétation commune », elle ne peut donc pas ignorer « la rationalité de la conduite en tant qu'agir expressif, cette fois, adressé à autrui » (C. Dejours, 1999).

Nous proposons de conclure cette présentation de la démarche compréhensive dans la psychodynamique du travail en rappelant les propos de C. Dejours :

« La psychodynamique du travail est une psychologie de la tension entre le pathique et l'éthique plus qu'entre le pathique et le cognitif ou l'instrumental. Si elle établit des liens avec la tradition compréhensive et ses développements récents à travers l'herméneutique de Gadamer, Habermas et Ricoeur, c'est d'abord pour des raisons théoriques, relatives à l'analyse qu'elle produit de l'interprétation de l'action sensée, et de ce qu'elle propose

en retour comme conception de l'homme, comme sujet d'intelligence, de liberté et de responsabilité »<sup>49</sup>.

### ***Les fondements de notre choix de la démarche compréhensive dans cette recherche***

Dans un premier temps, nous avons choisi d'utiliser cette démarche car elle nous a été présentée par C.Dejours dans son séminaire de D.E.A comme un des moyens possibles pour avoir accès à la subjectivité.

Mais cette démarche accorde également le privilège à la question du sens. Les conduites humaines sont mobilisées par et à partir du sens que le sujet assigne, accorde ou déduit de la situation dans laquelle il est.

Il s'agissait en effet pour nous de chercher le sens que la situation avait pour les sujets rencontrés : cette situation dans laquelle ils sont et qu'ils cherchent à transformer. Nous considérons que le sujet pense la situation, l'interprète, lui donne un sens et organise ses conduites en fonction de celle-ci.

Mais comme ce sens n'appartient pas au monde visible, il faut passer par la parole des sujets pour y avoir accès. Et ceci représente un très lourd problème concernant la façon de « travailler » cette parole.

Le sens ne va pas de soi, il conserve toujours une part énigmatique, la démarche compréhensive consiste à rompre avec la position de l'expert. Celui-ci est du côté de l'observation du comportement, il regarde, il écoute du point de vue du sens que la situation a selon lui : sa démarche est toujours plus ou moins normalisatrice, adaptative. La démarche compréhensive, elle, est du côté de l'analyse de la conduite, c'est-à-dire du point de vue du sens que la situation a pour ceux qui la vivent. Elle vise à faire émerger et à socialiser ce sens au bénéfice de leur propre action ; elle ne vise pas d'autre évolution de la situation que celle que les sujets envisageront pour eux-mêmes et ne substitue pas son point de vue au leur.

Une démarche d'expert suppose que ce dernier ait sur la conduite des sujets une meilleure connaissance que le sujet lui-même. Ici, nous considérons que le sujet est le seul détenteur du sens alors que lui-même n'est pas clair là-dessus, le sens est étranger à lui-même.

---

<sup>49</sup> Ibid, p. 216

Ceci revient à dire que l'intentionnalité est en partie inconsciente. Le sens n'est pas là, en attente d'être dit à quelqu'un qui veut écouter. Le sens échappe parce qu'il y a de nombreux obstacles à son élaboration :

- Le sens est affectif, éprouvé sur le mode de la souffrance, de l'espoir, du désir, de la déception... Cela met le sujet en danger de ne plus retrouver son identité devant l'excès de déstabilisation que provoque l'affect. Pour éviter cette déstabilisation psychique, le sujet va mettre en place des défenses en vue de ne pas accéder au sens. Les défenses représentent donc un obstacle considérable.
- Le sens n'est pas toujours verbalisable, il est des choses que l'on sait dire dans certaines langues et pas dans d'autres. Il y a la langue des affects. On ne peut pas tout traduire en langage. Très tôt dans la vie, il y a des impasses pour comprendre un geste, une attitude. Il y a un déficit du langage par rapport au sens et à la subjectivité.
- Le langage reste une voie d'accès, par les traces que les affects laissent dans les pratiques langagières, mais il y a aussi d'autres moyens, d'autres formes de traces que laisse l'expérience subjective. La subjectivité peut s'objectiver dans les traces laissées dans le travail lui-même. Ce qui est réalisé porte la trace de celui qui l'a produit. Mais le travail s'inscrit dans l'action du sujet. Or, l'action ne parle pas pour celui qui l'a mobilisée, il faut que ce dernier explique pourquoi il a agi de la sorte... Sinon, ce qui, de la subjectivité, est engagé dans le travail reste globalement invisible.

La démarche compréhensive doit permettre d'accéder au sens, même s'il demeure en partie énigmatique pour le sujet lui-même et *a fortiori* pour le chercheur.

« De ce fait, le problème posé au chercheur est celui des conditions de possibilité de l'accès au sens d'une conduite pour le sujet de cette conduite. Accéder au sens, c'est tenter d'en partager le contenu avec le sujet investigué. Accéder à l'intelligibilité de la situation passe donc par un processus d'interprétation. Ainsi la démarche compréhensive débouche-t-elle inévitablement sur la question de l'interprétation, de son statut, de sa vérité, de sa validation, de sa vérification »<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> Ibid, p. 208

## *La question de l'interprétation et de la validation dans notre investigation*

Cette question est très délicate et anime de nombreux débats épistémologiques. Allons-nous par exemple interpréter les discours des personnes qui ont participé à nos entretiens dans une approche constructiviste, c'est-à-dire en considérant que chacun peut interpréter un événement à sa façon dans « l'après-coup » et que du coup ce qui est dit est relatif, sans possibilité d'accéder au « vrai » sens des conduites des personnes interrogées ? Ou bien allons-nous interpréter ces discours selon une approche positiviste considérant que les sujets qui ont participé à nos entretiens donnent un sens bien précis à leur conduite que nous saurons ou non identifier ?

En nous appuyant sur l'analyse de C. Dejours dans son texte « Psychologie clinique du travail et tradition compréhensive », nous nous situons du côté de l'herméneutique au sens ou l'entend Gadamer : « La tâche de l'herméneutique est d'élucider ce miracle de la compréhension qui n'est pas communion mystérieuse des âmes mais participation à une signification commune »<sup>51</sup>.

Ainsi la posture que nous avons adoptée pendant le déroulement des formations et lorsque nous avons interprété les discours entendus a tenté de se rapprocher de ce que décrit H. Gadamer :

« Une conscience formée à l'herméneutique doit donc être ouverte dès l'abord à l'altérité du texte. Mais une telle réceptivité ne présuppose ni une neutralité quant au fond, ni surtout l'effacement de soi-même, mais inclus une appropriation qui fasse ressortir les préconceptions du lecteur et les préjugés personnels. Il s'agit de se rendre compte de ses propres préventions, afin que le texte lui-même se présente dans sa propre altérité et acquière ainsi, la possibilité de mettre en jeu sa vérité quant au fond, face aux préconceptions du lecteur »<sup>52</sup>.

Nous avons ainsi tenté de « nous replacer » dans les situations qui nous étaient exposées :

« On comprendra par exemple un autre homme si l'on se replace dans sa situation, on prendra alors conscience de l'altérité, oui, de l'irréductible

---

<sup>51</sup> Gadamer.H, 1960, p. 132

<sup>52</sup> Ibid, p.208

individualité de l'autre, par le fait que c'est soi-même que l'on replace dans sa situation. Cet acte de "se replacer" n'est ni transport empathique d'une individualité dans une autre, ni non plus soumission de l'autre à nos propres normes ; il signifie toujours élévation à une universalité supérieure qui surpasse non seulement notre propre individualité mais aussi celle de "l'autre" <sup>53</sup>.

Mais nous nous détachons d'une telle approche dès qu'elle envisage, avec Gadamer, d'expurger la subjectivité des sujets qui s'expriment : « Il nous faut affirmer fermement que la question qu'il s'agit de reconstituer concerne en premier lieu, non les expériences de pensée de l'auteur, mais uniquement le sens du texte lui-même » <sup>54</sup>.

A ce stade, nous devons donc nous rapprocher de certaines critiques formulées contre l'herméneutique concernant le psychisme des sujets, et de celles formulées par Jean Laplanche en particulier :

« J'en reviens donc au problème général de l'herméneutique, pour énoncer, dans le cadre de la théorie de la séduction généralisée, cette proposition fondamentale : le seul herméneute véritable, originaire, c'est l'être humain. Tout être humain. En ceci, je me rapproche partiellement du point de vue Heideggerien : L'herméneutique fondamentale ne saurait être apportée de l'extérieur, comme une discipline spécialisée. Elle ne peut être qu'une herméneutique de la condition humaine, pratiquée par l'individu humain » <sup>55</sup>.

Ce qui est à l'origine des mobiles des sujets et donc du sens qu'ils donnent à leur conduite c'est l'inconscient et celui-ci n'est pas flou ou malléable. Il est le résultat du refoulement par l'enfant de messages énigmatiques bien précis qu'il n'a pas su interpréter et traduire.

Ici, l'objet de notre investigation est le travail et il nous faudra donc tenir compte du fait que les sujets investigués dans un même collectif sont confrontés à des conditions communes de travail réel.

---

<sup>53</sup> Ibid, p. 209

<sup>54</sup> Ibid, p. 219

<sup>55</sup> Laplanche. J, 1999 « La psychanalyse comme anti-herméneutique » in "Entre séduction et inspiration : l'homme" P.U.F Paris, p. 255

Nous considérons donc qu'il est possible, d'interprétation en interprétation, d'accéder au sens qu'un sujet ou plusieurs donnent à leur conduite dans une situation de travail donnée. Ces interprétations successives sont nourries par la parole des sujets pris isolément mais également par le débat qui s'instaure entre eux et avec nous en qualité de chercheur. D'où l'importance à nos yeux d'avoir mené des investigations collectives concernant le travail pour permettre à chacun de bénéficier du débat pour aboutir à un sens commun.

En ce sens, il nous semble que nous nous sommes approchée de la méthode d'interprétation utilisée dans le cadre des enquêtes de psychodynamique du travail :

« Ce dont il s'agit de rendre compte, c'est de l'écart existant entre parole des travailleurs et expérience du chercheur. Le but est de mettre en forme ici ce qui, pour le chercheur, dans la rencontre avec les autres travailleurs, lui paraît étonnant, surprenant, incompréhensible, pénible, angoissant, agressant, etc., par rapport à l'expérience qu'il possède par ailleurs [...] En tout état de cause, le chercheur ne peut se situer que comme interlocuteur, et non comme expert. C'est à notre avis cette position tierce qui rend possible l'ouverture à une " parole " sur la souffrance et le plaisir, parole qui soit susceptible d'une écoute, et d'une interprétation. C'est parce qu'il est clair que le chercheur est différent d'eux qu'un travail de formulation, de verbalisation, d'expression et d'élaboration est potentiellement faisable »<sup>56</sup>.

### *Modalités concrètes de mise en oeuvre*

Pour poursuivre nos investigations du DEA, **nous avons choisi d'utiliser le matériel clinique recueilli au cours de notre activité de consultante**. En effet, nous avons radicalement transformé notre approche de ce métier en une approche clinique depuis quelques années déjà. Ce choix d'une démarche clinique s'est encore radicalisé depuis notre retour en Guadeloupe à l'issue du DEA. Par ailleurs, **le fait d'allier la recherche à l'action nous paraissait indispensable** au regard des **résultats** de nos premiers entretiens de DEA qui se sont avérés finalement **trop généraux, insuffisamment ancrés dans les situations de travail et sans perspective d'action**.

---

<sup>56</sup> C. Dejours 1993 a, p. 199

Nous avons donc réalisé trois actions de formation bien distinctes :

1. L'une en « **animation d'équipe** » pour des assistants d'un grand hôtel récemment promus et pour deux équipes de chefs de service de deux autres hôtels.
2. L'autre en « **cohésion d'équipe** » dans le même grand hôtel pour un collectif de femmes de chambre et son encadrement, ainsi que pour un collectif mixte composé de techniciens de maintenance, du service lingerie et de femmes de chambre et enfin pour un collectif masculin de techniciens de maintenance d'un autre établissement.
3. Une dernière intitulée « **accueil** » toujours dans le même grand hôtel, elle a concerné des groupes interservices, constitués de personnel de tous les services en contact avec la clientèle (restaurant, bar, cuisine, réception, lingerie).



## *Présentation des trois établissements pris pour exemples et de leur histoire*

Les établissements présentés ici le sont de manière anonyme, c'est pourquoi nous avons choisi de ne pas donner trop de détails les concernant afin de conserver cet anonymat.

### Premier établissement

Les principaux exemples utilisés pour les formations, animation d'équipe, cohésion d'équipe et accueil sont issus d'un établissement rattaché à une chaîne hôtelière et situé dans l'une des communes les plus touristiques de l'île. C'est dans cet hôtel que nous estimons avoir été le plus loin dans notre démarche clinique. C'est pourquoi nous le considérerons comme l'exemple principal de cette recherche.

Il fait partie de « la première vague » des hôtels qui se sont implantés en Guadeloupe, il y a plus de trente ans. Une grande partie du personnel local est en poste depuis l'ouverture. Certains salariés ont commencé à partir à la retraite depuis la fin des années 1990. Avant de travailler dans l'hôtellerie, beaucoup parmi les plus anciens travaillaient dans l'agriculture. L'effectif de l'établissement est d'une bonne centaine de « permanents<sup>57</sup> » et d'une quarantaine « d'extras habituels<sup>58</sup> ». La majorité du personnel réside dans la commune où est implanté l'établissement. Aujourd'hui, cet établissement se porte plutôt bien, il bénéficie d'un taux d'occupation relativement constant et ses clients sont plutôt satisfaits.

### Deuxième établissement

Cet autre établissement se présente un peu comme l'antithèse de notre principal exemple, il est situé dans une région peu touristique de l'île et est géré par un groupe local. Son implantation est plus récente, elle date d'environ dix ans. Le personnel est plus jeune et d'un niveau scolaire plus élevé. La majorité d'entre eux réside dans la commune d'implantation de l'établissement. L'équipe est composée d'un peu plus de trente personnes. C'est de cet établissement que sont tirés les exemples de la formation « cohésion d'équipe » pour le collectif masculin de techniciens du service maintenance. A la fin de notre investigation, cet établissement a été mis en redressement judiciaire puis liquidé sans que les salariés n'aient pu bénéficier d'aucun plan social. Il faut dire que la Guadeloupe a vécu depuis

---

<sup>57</sup> Salariés titulaires de leur poste embauchés à plein temps et ayant signé un CDI.

<sup>58</sup> Salariés au statut précaire, qui travaillent à la demande en fonction du taux d'occupation de l'établissement

quelques années une longue liste de fermeture d'hôtels (5 à notre connaissance, peut-être plus).

Dans ces cas, le schéma est toujours le même, l'hôtel vit des difficultés économiques, il est vendu, les nouveaux acheteurs demandent énormément d'efforts à leur personnel qui doit satisfaire une clientèle avec des moyens insuffisants. Ces derniers font les efforts, ce qui a été le cas dans cet établissement en particulier, nous pouvons en témoigner, mais quelques années après, l'établissement sera mis en redressement judiciaire et liquidé.

### Troisième établissement

Il rassemble un peu des deux cas précédents. Cet établissement fait aussi partie de la première vague des hôtels implantés en Guadeloupe il y a trente ans et il est également situé sur une commune très touristique de l'île. Son effectif est constitué d'environ quatre-vingt permanents. Il travaille en partenariat avec un tour-opérateur qui lui fournit l'essentiel de sa clientèle. L'établissement a déjà été vendu et racheté plusieurs fois au cours de l'investigation. Aujourd'hui cet établissement, comme le précédent, a été liquidé. Peu d'exemples seront tirés de cet établissement car nous n'y avons rien constaté de réellement différent de ce que nous signalons pour les deux autres établissements.

## ***Fondements méthodologiques des techniques utilisées***

### Langue utilisée

Ces formations ont eu lieu en Créole, même si nous avons parfois « navigué » d'une langue à l'autre. (Cette « navigation » ne portait sûrement pas sur n'importe quel objet de discussion, mais nous n'avons pas mené ici d'investigation sur le lien entre les changements de langue et les objets de discussion concernés). L'utilisation du Créole nous est apparue indispensable du fait de l'objet de ces formations, à savoir, recueillir des éléments sur la subjectivité de chacune des personnes présentes, ce qui est déjà difficile à mettre en mots sans obstacle de langue. Le Créole est la langue maternelle et la langue des affects des personnes participantes à ces formations qui, si elles s'étaient exprimées en Français, auraient donc dû traduire leurs pensées et peut-être les « pervertir », les réduire... Ce choix s'est avéré

déterminant pour la qualité de la parole et de l'écoute lors de ces formations. Par contre, nous avons utilisé le Français dès que l'un des participants ne comprenait pas le Créole. Pour les mêmes raisons, nous avons rédigé les rapports en Français pour qu'ils puissent être lus par la direction, ce à quoi les participants tenaient beaucoup.

### Anonymat

Les comptes-rendus ont été anonymes même si de nombreux participants nous ont indiqué que leur nom pouvait figurer, car ils assumaient leurs propos. En cela nous avons respecté le même principe que dans le cadre des enquêtes de psychodynamique du travail.

### Les exposés théoriques de psychodynamique du travail

Ces exposés ont été réalisés pour toutes les actions en créole et de façon relativement approfondie. Ils avaient pour but de proposer aux participants des outils théoriques pour penser leur situation et accéder au sens de leurs conduites. Ces présentations ont toujours ponctué un premier débat sur le thème de l'exposé qui visait à permettre aux participants de partager des expériences vécues sur le thème traité et de commencer à analyser ces expériences par leurs propres moyens. Ce faisant, nous avons respecté un principe pédagogique qui nous est cher et qui s'inspire de la maïeutique. Nous considérons en effet que l'expérience de chacun l'amène à comprendre et analyser les situations qu'il traverse et que toute connaissance découverte en soi y reste mieux ancrée qu'une connaissance amenée au sujet par l'extérieur. Ceci nous permettait, de plus, d'illustrer les apports théoriques par des exemples tirés de l'expérience vécue des participants.

### L'identification des indicateurs, la mesure, l'analyse et les propositions

Il s'agissait, tout d'abord, de permettre au collectif de reprendre le débat et la discussion sur les règles relatives au thème de la formation. Mais il s'agissait aussi de « mettre à jour » ces règles, à la lumière de l'expérience des membres du collectif et de leurs nouvelles connaissances. Ensuite, la mesure, l'analyse et les propositions, ont été réalisées par le collectif, au travers d'un débat, sans que nous ne nous mettions dans une posture d'expert pour imposer quoi que ce soit. Nous nous en tenions à relancer le débat, à relever les incohérences, à dire notre étonnement... Il s'est agi en réalité, de recréer de manière

artificielle (de par le fait que nous soyons là) un espace de discussion, pour permettre au collectif de renouer avec cette habitude de l'échange entre collègues, en vu d'y retrouver du plaisir et de l'intérêt. Notre présence a influé sur ces débats, c'est certain, mais elle a aussi garanti une sérénité des débats qui, nous l'avions vu lors du DEA, n'allait pas de soi sur le lieu de travail entre collègues. Nous faisons le pari qu'ainsi, les participants seraient tentés de poursuivre cette expérience entre eux, sur le terrain et sans nous.

### Le compte-rendu

Le compte-rendu a été réalisé par nos soins entre deux séances, puis a été lu et validé par les participants au cours de la formation. Des modifications ont alors été portées jusqu'à ce que la formulation choisie convienne à tout le monde. Cette validation a été réalisée dans l'idée que n'importe qui puisse lire le rapport, y compris la direction.

Ces comptes-rendus validés ont ensuite été distribués à tous les participants ainsi qu'au chef du service et à la direction.

### Les simulations filmées

Elles ont eu pour but, de « mettre en scène » des situations difficiles que ce soit dans les rapports hiérarchiques, avec les clients ou entre collègues et de permettre à chacun de les jouer pour commencer à tester la validité des règles retenues et s'approprier des conduites mieux adaptées à ces situations. Les erreurs réalisées ont servi d'expérience à chacun, tout en n'ayant pas d'incidence sur la réalité.

*Dispositifs techniques mis en oeuvre*

<b>ACTIONS</b>	<b>ANIMATION D'EQUIPE</b>	<b>COHESION D'EQUIPE</b>	<b>ACCUEIL</b>
<b>Langue utilisée par l'intervenante</b>	Français car l'un des participants ne comprend pas le créole.	Créole	Créole.
<b>Demande</b>	Aider les participants à mieux animer leur équipe.  Elle est formulée par la direction et relayée par les participants.	Aider l'équipe à mieux coopérer.  Les participants concernés ont exprimé la demande et la direction l'a relayée.	Aider les participants à améliorer leurs conduites d'accueil.  Elle est formulée par la direction et relayée par les participants.
<b>Public</b>	Assistants	Collectif de femmes de chambre et son encadrement.	Personnel de services en contact avec les clients (Voir supra)

## DEROULEMENT

ACTIONS	ANIMATION D'EQUIPE	COHESION D'EQUIPE	ACCUEIL
<p style="text-align: center;">Etape 1 (1 jour)</p>	<p>Exposé théorique sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les conditions de la mobilisation de l'intelligence individuelle et collective dans le travail.</li> <li>- La résistance au changement.</li> </ul>	<p>Exposé théorique sur la contribution de la psychodynamique du travail à la question de la coopération.</p>	<p>Exposé par les participants des difficultés qu'ils rencontrent dans le cadre de leur travail d'accueil</p> <p>Définition de l'accueil en terme de missions à accomplir par chacun dans l'hôtel s'il est en contact avec des clients.</p> <p>Identification des indicateurs qui permettront à chacun de mesurer et/ ou d'observer que ces missions sont bien accomplies.</p>
	<p>Ces exposés sont précédés d'un état des lieux et d'une analyse réalisée par les participants eux-mêmes sur ces thèmes.</p>		
<p style="text-align: center;">Intersession</p>			<p>Rédaction d'un compte-rendu lors de l'intersession.</p>

## DEROULEMENT

ACTIONS	ANIMATION D'EQUIPE	COHESION D'EQUIPE	ACCUEIL
<b>Etape 2 (1 à 2 jours)</b>	Exposé par chacun d'une expérience satisfaisante et d'une expérience insatisfaisante...		Lecture et validation du compte-rendu du jour 1.
	...en terme d'animation d'équipe.	...en terme de coopération.	Réalisation d'un état des lieux de l'accueil actuellement réservé par les participants au travers des indicateurs ci-dessus mentionnés.
	Définition par les participants des indicateurs qui vont leur permettre de mesurer et/ou d'observer qu'ils ont bien géré les situations qu'ils rencontrent les plus fréquemment...		Analyse des écarts éventuellement constatés.
	...en terme d'animation d'équipe.	...en terme de coopération.	Proposition d'actions ou de conduites à mettre en œuvre pour combler ces écarts.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Etat des lieux à partir d'une mesure des indicateurs définis précédemment.</li> <li>. Analyse des causes des écarts éventuels.</li> <li>. Elaboration d'un plan d'action pour tenter de combler ces écarts.</li> </ul>		
<b>Intersession</b>	Rédaction d'un compte-rendu des étapes 1 et 2.		

## DEROULEMENT

ACTIONS	ANIMATION D'EQUIPE	COHESION D'EQUIPE	ACCUEIL
<b>Etape 3 (1 à 2 jours)</b>	<p>. Validation et corrections éventuelles du compte-rendu rédigé lors de l'intersession.</p> <p>. Simulations filmées et analyse collective de situations difficiles fréquemment rencontrées.</p>		<p>Simulations filmées et analyse collective de situations difficiles.</p> <p>Discussion sur le vocabulaire à utiliser dans le cadre d'une relation d'accueil.</p>
	...en terme d'animation d'équipe.	...en terme de coopération.	
<b>Suivi à trois et six mois</b>	<p>. Deux entretiens de deux heures avec chaque assistant.</p> <p>. Deux entretiens de deux heures avec chaque assistant et son chef de service.</p>	. Deux réunions d'une demi-journée par groupe.	Un an après, film des stagiaires sur le terrain et visionnage en groupe interservice.

Ces journées de formation (hors entretiens individuels) ont eu lieu en dehors du lieu de travail, avec des pauses assez longues qui favorisaient une certaine convivialité.

**Ce ne fut pas le cas pour la formation « accueil » qui s'est déroulé au sein de l'établissement.**



## 2. L'investigation des relations avec la hiérarchie

C'est la première formation « animation d'équipe » que nous avons réalisée qui sera prise en compte ici, car les deux autres actions du même type, réalisées dans les autres établissements, n'ont pas contredit ce qui est présenté ici.

L'action se déroule dans l'établissement que nous avons présenté comme le premier exemple. Elle a été demandée par les assistants guadeloupéens des chefs de service « internationaux ». Ils exerçaient leur fonction d'assistant depuis trois ans en moyenne sans formation et en réclamaient une « à corps et à cris ».

En venant à cette formation, ces assistants posaient les questions suivantes :

*« Comment faire avec le personnel ? Comment s'adresser à eux pour que ce soit bien interprété ? Quel langage adopter ? Comment leur dire les choses au moment où il le faut ? Comment parler aux gens, surtout les plus âgés ? Comment faire avec le caractère de chacun, trouver les mots ? Il y a beaucoup de tension, comment avoir une meilleure ambiance ? Une meilleure coopération ? Trouver le langage adéquat... »*

### ***Etat des lieux des différents services du point de vue des assistants***

#### Le service restaurant

Le restaurant était considéré comme l'un des services les plus difficiles, le travail se faisait aux yeux de tous, les collègues, les clients, les chefs qui déjeunaient toujours là. Les trois assistantes étaient issues du rang et disaient rencontrer des difficultés avec le personnel. Les serveuses « ne voulaient rien entendre », faisaient de la résistance, n'acceptaient pas les remarques sur leur travail... L'une des assistantes, déléguée syndicale, semblait mieux s'en sortir que les autres, pour cela, elle avait appris à connaître chaque personne, elle savait à qui et comment s'adresser pour tel ou tel service.

Il y avait, en fait, deux équipes au restaurant, toujours composées des mêmes personnes depuis vingt ans environ. Une semaine, une équipe était du matin (elle assurait alors le service du petit déjeuner et du repas de midi) et l'autre du soir (elle assurait alors le service du dîner). La semaine suivante, c'était le contraire. Chaque équipe était sous la responsabilité d'une assistante fixe, remplacée lors de ses congés par la troisième assistante qui tournait donc sur les deux équipes. Depuis longtemps déjà, il avait été reconnu que ces deux équipes travaillaient très différemment. Tout le monde disait qu'il y avait une "bonne" et une "mauvaise" équipe. C'était surtout à la "mauvaise" équipe que l'on ne "pouvait rien dire". Mais plus généralement, les serveuses n'auraient pas "digéré" la nomination des assistantes locales, elles seraient souvent de mauvaise humeur et refuseraient de placer les clients à table, elles ne feraient que dresser et débarrasser les tables. Ceci génèrerait de nombreux « trous » sur les tables dressées et obligerait à redresser des tables en cours de service. Comme les effectifs étaient basés sur un quota de dix tables par serveuse, et que ces dernières ne voulaient pas déroger à ce quota, c'étaient bien souvent les assistantes et le chef de restaurant qui s'occupaient de ces tables supplémentaires. Ceci était le cas surtout dans la "mauvaise équipe", car dans l'autre, un système de coopération permettait une prise en charge tacite de ces tables, bien que l'assistante déclare toujours donner un coup de main.

L'assistante qui s'occupait de la "bonne" équipe et qui avait donc le moins de problèmes ; se plaignait, par contre, des chefs de service. Ces derniers ne la suivaient pas toujours dans ce qu'elle souhaitait entreprendre. Elle se plaignait de toujours devoir demander son avis au chef de restaurant, alors que lui pouvait entreprendre certaines choses sans lui en parler<sup>59</sup>.

*Exemples de consignes non respectées ou respectées par les serveuses :*

- Sous les rotondes, en terrasse, il n'y avait que sept chaises par table, alors que dans tout le reste du restaurant, il y en avait huit par table. Il avait donc été demandé aux serveuses qui s'occupaient des rotondes de débarrasser et de « redresser<sup>60</sup> » une table supplémentaire. Cette décision avait même été entérinée par le C.E. Mais les serveuses refusaient. Elles disaient qu'elles « redressaient » déjà les tables de leur

---

<sup>59</sup> " Pour l'organisation de la fête de Noël, le chef de restaurant et l'économiste se sont réunis, mais sans nous. J'ai été informée de cette organisation en tant que membre du CE, avant que le chef de restaurant ne m'en parle. Si on m'avait consultée, j'aurais donné mes idées. Mais on a ni pouvoir de décision, ni pouvoir de consultation... Ils vont afficher ça... "

<sup>60</sup> Redresser : mettre à nouveau le couvert et les ustensiles nécessaires au bon déroulement du repas des clients après avoir débarrassé une table.

secteur (“ ce qui était extrêmement rare ”, d’après les assistantes) ou encore qu’elles avaient plus de distance à parcourir pour aller à la plonge (mais elles utilisaient le chariot en fin de service et faisaient donc assez peu d’allées et venues vers la plonge en cours de service, toujours d’après les assistantes).

- La “ bonne ” équipe prenait en charge les tables supplémentaires collectivement. La “ mauvaise ” l’avait fait pendant quelques temps mais avait, un soir, refusé catégoriquement de débarrasser les tables supplémentaires. Le chef de restaurant et l’assistante avaient tenté d’obliger les serveuses de la rotonde à le faire en s’appuyant sur la décision du CE qui allait dans ce sens, mais sans succès. Ce qui prouvait selon nous que ce type de désobéissance, n’avait pas un sens uniquement syndical, sinon, les serveuses auraient suivi l’avis du C.E.

Le chef de restaurant, pour se venger, ce soir là, avait enfermé dans son bureau tout le pain qui restait du service et que l’équipe avait l’habitude de se partager. Du coup, les serveuses s’étaient dressées collectivement contre lui et son assistante en les insultant. Depuis, ces derniers prenaient en charge toutes les tables en plus du quota de dix tables par serveuse.

- Les tenues des serveuses n’étaient pas toujours propres, repassées et homogènes, l’assistante qui “ s’en sortait le mieux ” avait insisté sur ce point auprès de son équipe et depuis, la façon dont les serveuses portaient leurs tenues s’était beaucoup améliorée. Cette assistante leur en faisait donc des compliments.
- Un jour, l’assistante tournante avait proposé à l’équipe de la plonge de nettoyer à fond leur local car la fréquentation du restaurant était très basse et elles avaient refusé. L’autre équipe avait, par contre, accepté. L’assistante qui encadrait la “ bonne ” équipe avait entrepris, quant à elle, le nettoyage des rotondes et tout le monde l’avait suivi. L’assistante tournante avait eu le même type d’expérience, lorsqu’elle leur avait montré l’exemple pour le nettoyage du coin pizzeria, tout le monde s’y était mis. Les assistantes du restaurant en concluaient que le “ tu vas faire ” ne marchait jamais, c’était, au contraire, le “ nous allons faire ” qui marchait.

- Au restaurant, personne ne rangeait le matériel et les produits de nettoyage. Quand les assistantes le faisaient remarquer aux serveuses, elles leur disaient de le faire elles-mêmes.

### Le service des chambres

Au service des chambres, nous le verrons pour la formation cohésion d'équipe, c'était difficile aussi pour l'assistante et les deux premières femmes de chambre qui étaient toutes les trois « extra » avant d'être nommées. Aucune permanente n'avait voulu occuper cette fonction. Elles avaient donc eu à « manager » des femmes plus anciennes et mieux expérimentées. Celle qui était l'assistante officielle de la gouvernante avait commencé toute seule dans la fonction pendant deux ou trois ans et ceci avait été très difficile pour elle. Comme elle devait contrôler les chambres, elle devait marcher beaucoup (le site est très étendu) et, en tant qu'ancienne extra, elle n'était pas reconnue par les femmes de chambre. Elle avait dû s'endurcir pour tenir et adoptait aujourd'hui un management plutôt autoritaire qui avait pour objectif de « couper court » aux revendications et donc au conflit. Cependant, elle avait appris en cours de formation qu'elle était malade et lors des entretiens elle nous avait dit savoir que sa maladie était liée à son travail : trop de stress, trop de pression, les femmes de chambre voulaient que tout soit fait tout de suite. Lors de la distribution des produits d'entretien, des produits d'accueil et des feuilles de travail, cette même assistante disait que les femmes de chambre voulaient toutes être servies en même temps. Elle pensait que certaines étaient peut-être jalouses de ses prérogatives et que beaucoup parmi elles, n'aimaient pas qu'on les commande.

En tant que personnel local, l'assistante et les premières femmes de chambre avaient le sentiment « *d'avoir été mises là pour prendre les coups à la place de la direction* ».

Avant, elles observaient une certaine coopération dans l'équipe, mais celle-ci semblait s'être écroulée avec les départs en pré-retraite et les nouvelles embauches. Au sein des collectifs, on s'encourageait à ne pas faire le travail, en tout cas, à ne pas en faire trop, « à le faire à son rythme ».

D'après les assistantes, il y avait aussi un problème avec les extras qui ne connaissaient pas le travail et qui se laissaient influencer par les « permanentes » en leur

disant de ne pas trop travailler. Les problèmes extra-professionnels de certaines avaient un impact sur toute l'équipe. Tout ce qui était dit était répété et transformé.

*Exemples de consignes non respectées ou respectées par les femmes de chambre :*

- En fin de service, les femmes de chambre ne rendaient pas toujours leurs bouteilles de produit et se servaient des bouteilles des autres...
- Auparavant, les femmes de chambre jetaient les « razan<sup>61</sup> » usagé. L'assistante et la chef de service avaient fait une réunion à ce sujet et la situation s'était un peu améliorée.
- Lorsqu'une assistante relevait un problème dans une chambre et qu'elle demandait à l'employée qui avait fait cette chambre d'aller le résoudre, cette dernière pouvait refuser et dire à l'assistante d'y aller elle-même.
- En cas de problème, les femmes de chambre pouvaient décider collectivement d'un arrêt de travail et rester debout près du bureau de la gouvernante, tant qu'elles n'avaient pas obtenu satisfaction.

### Le service cuisine

Dans ce service, les assistants disaient avoir rencontré le même type de problèmes au début, mais la situation s'était améliorée. Ils avaient le sentiment de " s'être imposés " grâce à leur compétence d'une part mais aussi grâce à de nombreuses discussions sur le travail pour s'opposer au fait que certains collègues donnaient la consigne de ne pas trop travailler. Ils avaient, eux aussi, appris à comprendre la personnalité de chaque membre de leur équipe et à impliquer le chef de service quand cela était nécessaire.

---

<sup>61</sup> Serpillière rectangulaire, plate accrochée à un balai

*Exemples de consignes non respectées ou respectées par les cuisiniers :*

- Un jour, l'un des assistants avait dit à son équipe : « *Demain, on va tous nettoyer le local* » et tout le monde avait suivi.
- Les anciens nettoyaient le matériel de cuisine avec du vin blanc, comme il était d'usage de le faire dans les foyers pour le désinfecter, mais ils le faisaient moins au moment de la formation à la suite des explications des assistants, semble-t-il.

Le service jardin

Dans ce service, il y avait moins de pression. Si le travail n'était pas fait dans les temps, cela n'avait pas d'impact direct sur le service au client. L'assistant distribuait le travail en début de journée et laissait faire son équipe. Il discutait aussi beaucoup sur le travail aussi par petits groupes.

*Exemples de consignes non respectées ou respectées par les jardiniers :*

Pour le chef d'équipe jardin, les habitudes suivantes avaient été difficiles à prendre par son équipe, mais il a réussi, à force de répéter et de montrer l'exemple... :

- Regarder les niveaux des tondeuses ou des buggys,
- Changer les roues de ces mêmes véhicules.

L'un des membres de cette équipe était particulièrement difficile à « manœuvrer », il se considérait comme un bon élément alors qu'il travaillait moitié moins que tout le monde. Le chef d'équipe jardin pensait qu'il n'aimait pas son travail mais lui, affirmait le contraire. D'après son chef d'équipe, cette personne considérait que son travail, c'était de “ venir dans l'établissement ”, même s'il n'y faisait rien.

## Le service sécurité

L'assistant, responsable de la sécurité, se trouvait dans une situation difficile, puisque qu'il devait animer deux équipes de deux sociétés sous-traitantes différentes qui n'avaient pas « *la même façon de voir les choses* ». L'une, employait des gardiens qui avaient des postes fixes (à l'entrée de l'établissement notamment), l'autre, des maîtres chiens qui circulaient dans tout le village. Il y avait eu des malentendus entre ces deux équipes dès le départ. Les gardiens étaient là avant et n'étaient pas reconnus : « on » leur passait devant sans leur dire bonjour, « on » leur avait fait des promesses qui n'avaient pas été tenues... Le responsable sécurité savait que lorsqu'il devait transmettre une consigne inhabituelle à son équipe, les agents n'allaient pas l'appliquer automatiquement, mais ils allaient peser le pour et le contre et n'agiraient que s'ils le jugeaient nécessaire. Par ailleurs, il n'y avait pas de coopération entre les deux équipes.

Il faut dire que les gardiens n'avaient pas du tout été préparés, ni mêmes prévenus de l'arrivée de la nouvelle équipe de maîtres chiens. Du coup, ils avaient « débrayé » et n'avaient repris le travail que lorsqu'« on » avait pris la peine de leur expliquer les raisons pour lesquelles cette nouvelle équipe avait été mise en place. Les gardiens craignaient qu'à terme les maîtres chiens ne les remplacent.

*Exemples de consignes non respectées ou respectées par les membres des deux équipes sécurité :*

- Le responsable sécurité avait mis en place un cahier afin que les gardiens notent l'immatriculation des voitures qui entraient et sortaient de l'établissement. Les gardiens avaient refusé. Ils trouvaient que ceci leur donnait trop de travail. Il faut dire qu'ils devaient déjà ouvrir et fermer le portail à chaque entrée et sortie d'un véhicule, parce qu'il n'y avait pas de barrière automatique. Le responsable sécurité leur avait expliqué l'importance du plan vigipirate... Ils avaient suivi les consignes pendant deux semaines et puis le cahier avait disparu. Le responsable sécurité avait donc ramené deux cahiers neufs et avait refait la liste sur les cahiers pour qu'ils puissent noter. Il avait également fait une note de service, mais il déplorait que cette nouvelle consigne n'ait « *pas tenu* ».

### *De l'insubordination à la dynamique de désobéissance*

Lors de la formation, les assistants se sont rendus compte que **la subordination hiérarchique n'allait pas de soi**. Ils déploraient que nombre de leurs subordonnés refusent de se soumettre aux ordres de leur hiérarchie. Les assistants identifiaient en fait **une véritable dynamique de la désobéissance menée par des leaders**. Ces leaders de la dynamique de désobéissance disaient au personnel : « *Kyoyyé-w pou blan-la ! (Tues toi pour les blancs !). Ou kompwann sé lotèl' aw ! (Tu crois que c'est ton hôtel)* ». Ceci était proposé afin d'encourager leurs collègues à ne pas trop mobiliser leur ingéniosité dans leur travail quotidien, à ne pas obéir aux chefs. La désobéissance prenait donc bien les formes évoquées dans l'introduction à cette partie de notre travail, en particulier en ce qui concerne le contrôle de la mobilisation de l'intelligence dans le travail. Cependant, ce dernier n'était pas systématique, il était mis en œuvre lorsque la hiérarchie adoptait un langage et des conduites particulièrement révélatrices de leur position dominante. (Exemple : des ordres formulés trop directement, sans courtoisie...). En fait, les assistants constataient que plus ce rapport de domination était mis en latence par les supérieurs hiérarchiques qui adoptaient une démarche de persuasion, meilleure était la coopération avec leurs subordonnés. Pour le dire autrement, ils avaient le sentiment que plus le supérieur hiérarchique tendait à manifester un rapport égalitaire avec ses subordonnés, meilleure était leur coopération dans le travail. Mais au-delà de ces remarques, nous avons pu constater que les conditions repérées par la psychodynamique du travail comme favorables à la mobilisation de l'intelligence individuelle et collective dans le travail étaient toujours déterminantes dans la prévention de ces conduites.

### *La naturalisation nourrit la désobéissance*

Globalement, les conditions favorables à la mobilisation de l'intelligence dans le travail identifiées par la psychodynamique du travail n'étaient pas réunies, ici pas plus qu'ailleurs. L'existence des conduites de résistance ne changeait rien aux méthodes de direction. Ces conduites étant considérées comme « naturelles », les directions d'entreprise chercheraient plutôt à « mater » la désobéissance qu'à la désamorcer grâce à des compromis plus subtils.

Ainsi, les changements de l'organisation du travail ne font que très rarement l'objet d'une concertation, d'une explication ou même d'une information préalable. Que les salariés



travaillent bien ou non, rien ne change... Les assistants et les chefs de service que nous avons rencontrés se plaignaient de subir eux-mêmes ces méthodes. D'autant plus que le fait de monter dans la hiérarchie se traduisait presque toujours par la perte de la coopération de leurs anciens collègues qui les percevaient comme des traîtres. En effet, lorsqu'ils effectuaient cette ascension dans la hiérarchie, ils se désolidarisaient des valeurs du collectif et notamment de celles de la désobéissance. Par contre, la désobéissance de leurs anciens collègues se retournait contre eux avec force. Cette situation particulièrement inconfortable n'était, de plus, pas compensée par une réelle reconnaissance de leur propre hiérarchie, ni par une gratification matérielle conséquente. Dans les trois établissements, les assistants ou les chefs de service déclaraient n'avoir que très peu de différences de salaire avec leurs subordonnés. Beaucoup avouaient que, dans ce contexte, il apparaissait plus rationnel de ne pas monter en grade et d'adhérer à la dynamique de désobéissance.

### *Désobéissance transgenre ?*

Par ailleurs, nous avons constaté que **les services dans lesquels existent le plus de désobéissance sont souvent ceux des femmes de chambre et du restaurant**. Ceci est assez remarquable, dans la mesure où, ils correspondent aux **métiers les plus proches du travail domestique et du service**. A contrario, ceux de la cuisine ou du jardin sont des métiers plus techniques.

La prééminence des conduites de résistance dans ces services vient peut-être aussi du fait que ces métiers à caractère domestique, nécessitent un engagement subjectif fort vis-à-vis de la personne à laquelle on rend service. Comme le constate S. Esman à propos de son activité de femme de ménage :

« Je me suis surprise souvent à mettre de “ l'amour ” en rangeant la chambre de la petite fille, et de me dire “ je ne suis pas chez moi ”... La relation de service n'était plus alors pour moi qu'une relation de travail, mais aussi une relation affective »<sup>62</sup>.

Or, dans le cas que nous étudions, les clients auxquels les serveuses et les femmes de chambre rendent service, sont le plus souvent des blancs, comme au temps de l'esclavage.

---

<sup>62</sup> Esman. S “ Faire le travail domestique chez les autres. Transcription de l'instruction au sosie suivie d'un commentaire ”, Travailler N°8, 2002, Paris, p 61

L'engagement subjectif pourrait de ce fait, être fortement chargé d'ambivalence (Voir chapitre 2, alinéa 4).

Ces collectifs de femmes de chambre et du restaurant, sont des **collectifs de femmes**. Pascale Molinier dans sa thèse intitulée « Psychodynamique du travail et identité sexuelle » a constaté que les collectifs de femmes peuvent s'organiser collectivement contre la domination :

« La coopération entre collègues ne peut être envisagée uniquement sous l'angle de l'aide apportée à la réalisation du travail attendu, c'est-à-dire dans le sens de ce qui favoriserait les réponses zélées aux impératifs de la "servitude" ; elle doit également être envisagée sous l'angle de l'émancipation, c'est-à-dire de la capacité à résister collectivement à l'aliénation de la volonté dans le don de soi »<sup>63</sup>.

Mais P. Molinier ajoute plus loin que la résistance concerne plus « le flicage » que le travail proprement dit : « La coopération entre femmes est décrite sous des formes qui visent plus ce qui peut se partager de la résistance au "flicage" de la maîtrise ou de l'adaptation au "stress"...que le travail proprement dit »<sup>64</sup>.

Cette résistance à la domination proprement féminine ne s'opère pas, nous semble-t-il, par la conquête de l'égalité mais par l'affirmation du caractère professionnel de leur action, pour sortir du « don enchanté de soi » :

« Sortir du don enchanté de soi signifie toujours, peu ou prou, rompre avec la discrétion pour affirmer le caractère professionnel du travail compréhensif, ne serait-ce qu'en rappelant les limites temporelles de la disponibilité... »<sup>65</sup>.

Par contre, dans les **collectifs d'hommes la référence à la virilité apparaît comme une forme de résistance à la domination à travers la conquête de l'égalité :**

« Parce que la perception de son infériorité est en soi une souffrance qui ruine toutes les ressources du narcissisme, et brise net tout espoir d'être reconnu

---

<sup>63</sup> Molinier. P. " Psychodynamique du travail et identité sexuelle ", 1995, Septentrion ,Thèse à la carte, p 162

<sup>64</sup> Molinier, P. IDEM, p 168

<sup>65</sup> Molinier, P. IDEM, 161

comme sujet, la “ valeur ” virile conquise de haute lutte contre les dangers et les souffrances dans le travail crée les bases d’une solidarité de “ caste ” qui pourrait figurer comme un atout essentiel pour s’engager dans la lutte contre l’exploitation, en permettant que “ l’ennemi ”, l’exploiteur soit postulé sur le modèle de l’identique. Le dominant ayant la même valeur intrinsèque que le dominé, il est un adversaire dans un rapport de force et non supérieur dans un rapport de domination »<sup>66</sup>.

**Les collectifs de femmes** tels que nous les avons vus fonctionner dans cet hôtel, **ne s’organisent pas autour de la valeur virile. La peur et la souffrance ne font pas l’objet d’un déni.** La coopération vise tout de même à rétablir un rapport d’égalité entre elles et le supérieur hiérarchique. Ce qui n’est pas le cas dans les collectifs de femmes étudiés par P. Molinier et le laboratoire du CNAM.

**La capacité de lutte des collectifs féminins n’est pourtant plus à prouver** (exemples des ouvrières de D. Kergoat ou du mouvement des infirmières en 1986) mais ne s’exerce pas toujours dans le travail ordinaire où règne plutôt la jalousie :

« Selon D. Kergoat, celui-ci [le collectif] n’existerait qu’en période de lutte et le groupe ouvrier féminin apparaît au quotidien comme entièrement atomisé, défini dans la représentation qu’en donnent les ouvrières, “ comme un agrégat traversé par une intense concurrence inter-individuelle (la solidarité serait l’apanage exclusif du groupe homme ou du moins du groupe mixte) ” : **le problème des “ jalousies ” revient comme un leit-motiv dans la quasi totalité des entretiens »**<sup>67</sup>.

**Ceci est vrai aussi pour les collectifs de femmes investigués en Guadeloupe. La jalousie est souvent évoquée par les assistants et les extras<sup>68</sup> pour rendre compte du rejet dont ils sont l’objet.**

Mais on retrouve aussi au niveau des femmes de chambre (Voir plus loin) ce que **P. Molinier et D. Dessors observaient lors de l’enquête dans un service d’accueil d’une entreprise publique :**

---

<sup>66</sup> Molinier, P. IDEM, 140

<sup>67</sup> P. Molinier, IDEM, p 146

<sup>68</sup> Sous entendu personnel embauché en extra

« La promiscuité apparaît alors comme une source d'isolement, de repli sur soi, de méfiance, tandis qu'elle exacerbe les conflits de personnes, **les rumeurs, l'indiscrétion et les jugements stéréotypés. Une atmosphère dénoncée par certaines femmes comme « l'ambiance nana »** »<sup>69</sup>.

Or, **ces phénomènes** de coopération pour la lutte, d'atomisation du collectif au quotidien, **de jalousies, de rumeurs...** observés et analysés comme propres aux femmes par D. Kergoat et P. Molinier ne sont pas toujours rapportés aux femmes dans nos enquêtes en Guadeloupe. **Ils apparaissent aussi comme des conduites propres aux Guadeloupéens, ou plutôt aux « nègres<sup>70</sup> ».**

Ainsi, pourrait-on ici, nous semble-t-il, transposer presque exactement aux « nègres » le syllogisme de D. Kergoat pour les femmes :

**« Premier terme : toutes les femmes sont jalouses [ici, tous les nègres...]**

**Deuxième terme : moi, je ne suis pas jalouse [ou jaloux]**

**Troisième terme, appelé logiquement par les deux premiers : donc je ne suis pas une femme<sup>71</sup> [un nègre] ».**

D. Kergoat constate ainsi que l'auto-dévalorisation en tant que femme est plus complexe que l'auto-dévalorisation en tant qu'ouvrier, parce qu'elle revient à se nier soi-même. Elle fait ainsi l'hypothèse que :

« l'oppression et la violence subies tant dans l'appareil productif que dans le reproductif n'ont aucune issue institutionnelle pour les femmes d'où le retournement de cette violence contre elles-mêmes, en tant qu'individus mais aussi en tant que groupe sexué<sup>72</sup> ».

---

<sup>69</sup> Ibid, p. 166

<sup>70</sup> Dans la suite de cette recherche, nous serons souvent amenée à utiliser ce terme, il s'agit ici d'une catégorie sociale, proche de la catégorie du féminin. On peut citer pour plus de précision, la perception qu'a Aimé Césaire de la négritude : « *La négritude est une somme d'expérience vécues* », « *une communauté d'oppression subie* », « *Une manière de vivre l'histoire dans l'histoire : l'histoire d'une communauté dont l'expérience apparaît, à vrai dire, singulière avec ses déportations de population, ses transferts d'hommes d'un continent à l'autre, les souvenirs de croyances lointaines, ses débris de culture assassinées* » ( Discours sur la négritude. Première conférence hémisphérique des peuples noirs de la diaspora, 1987, Miami, Florida International University, Hommage à Aimé Césaire. « Négritude, ethnicity et cultures afro Amériques », in Aimé Césaire, Discours sur le colonialisme, Paris, Présence Africaine, 1955. p 79-92, p. 81).

<sup>71</sup> H. Hirata et D. Kergoat « Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail » in Dirigé par C. Dejours « Plaisir et souffrance dans le travail » 1988<sup>4<sup>ème</sup></sup> Edition 2001 (CD Rom), p. 155

<sup>72</sup> Ibid

Il serait possible de faire le même constat pour les nègres. C'est pour tenter d'éclaircir ce qui relève du genre (féminin et masculin) et ce qui relève de la « race » (nègre et blanc) dans les conduites au travail, qu'il nous a semblé nécessaire d'**analyser un collectif de femmes, un collectif mixte et un collectif d'hommes.**

### *Les chefs de service et leurs supérieurs hiérarchiques*

Il est à noter que les Guadeloupéens chargés d'encadrer du personnel partagent les constats que nous venons de faire, qu'ils aient le statut d'assistant ou de chef de service. Nous avons d'ailleurs constaté que **quel que soit ce statut ces personnes n'avaient pas vraiment de responsabilité concernant le budget de leur service.** Ceci était vécu par eux comme une marque de défiance et une absence de reconnaissance de leur capacité à gérer un budget.

Nous avons vu lors du suivi de la formation animation d'équipe, pour les assistants surtout, que l'absence de discussion sur les problèmes de travail dans cet établissement venait du fait que les chefs de service internationaux, **lorsqu'ils adoptaient le préjugé de « naturalisation », avaient peur de communiquer avec leurs subordonnés guadeloupéens.** Ils avaient peur d'avoir à affronter les rapports rudes qui existent entre collègues et avec la hiérarchie. Ils choisissaient donc de s'enfermer dans le mutisme en attendant de repartir « vers d'autres contrées moins hostiles ». Le problème est que **ce type de conduite accentuait la rancœur des membres de l'équipe et aussi leur capacité à se mettre en colère dans les rares échanges avec leur chef de service.** C'est ainsi que le préjugé pouvait se renforcer et que le personnel guadeloupéen s'enfermait dans des conduites de résistance et de désobéissance.

Ainsi, **ce préjugé, en faisant peur aux cadres, bloque toute réflexion sur l'organisation du travail et nuit à l'évolution du rapport subjectif au travail chez les Guadeloupéens en les cantonnant à des fonctions peu enrichissantes.** En cuisine, par exemple, une dame « caille<sup>73</sup> le poisson » depuis vingt ans. Elle ne fait rien d'autre et déclare ne rien vouloir faire d'autre.

---

<sup>73</sup> écaille

Nous avons fait une nouvelle investigation un an après et les conclusions tirées ci-dessus ont été confirmées, en particulier en ce qui concerne les cadres internationaux. Il y a bien une paralysie de l'organisation du travail liée à la peur de ces cadres d'engager une discussion sur le travail et leur rapide découragement face à toute action de changement.

Cette investigation de collectifs d'assistants et de chefs de service nous a permis de constater qu'il semble exister une sorte d'algalme entre subordination hiérarchique et domination. Toute manifestation de son pouvoir par le supérieur hiérarchique fait ainsi encourir à ce dernier le risque de voir son ou ses subordonnés réagir par des conduites de résistance et de désobéissance. Celles-ci visent à rétablir un rapport d'égalité entre le subordonné et son supérieur hiérarchique.

Elles prennent la forme que nous avons présentée au début de cette partie. Il y a bien comme nous le pressentions également avant de commencer cette investigation, un cercle vicieux qui passe par l'existence d'un préjugé sur les travailleurs guadeloupéens, qui fait peur aux cadres et qui déclenche chez eux des conduites inadaptées du type « autoritaire » ou « laisser faire ». Celles-ci déclenchent chez les travailleurs des conduites réactionnelles et défensives de résistance et de désobéissance, qui, à leur tour, renforcent le préjugé...

Nous avons pû, de surcroit, constater que ces conduites de résistance et de désobéissance étaient transversales aux genres et plus présentes dans les métiers de service comme serveur(se), barman(id), ou femmes de chambre. Le fait qu'on observe une coïncidence presque parfaite dans ces établissements entre le genre et le métier, parce que les métiers de service sont presque exclusivement exercés par des femmes, nous empêche d'envisager l'impact respectif de ces deux facteurs (genre et métier de service).

Une ébauche de comparaison avec les acquis de la psychodynamique du travail concernant les spécificités du rapport subjectif au travail en fonction du genre du sujet, nous a permis d'identifier quelques similitudes entre les préjugés existants qui concernent les travailleurs de genre féminin et les travailleurs nègres. Pour éclaircir cette question nous avons donc décidé d'analyser des collectifs féminins, masculins et mixtes.

### 3. L'investigation des relations entre collègues

Comme nous venons de le voir, les conduites de résistance et de désobéissance au travail visent à rétablir un rapport d'égalité avec le supérieur hiérarchique et sont adoptées au moins autant par les femmes que par les hommes. Ces conduites semblent particulièrement actives dans les métiers dit « de service », comme dans le service des chambres, le restaurant ou le bar où la très grande majorité du personnel est féminin (et ce, dans les trois établissements investigués).

Il nous a donc semblé intéressant, nous le disions, d'investiguer des collectifs féminins, masculins et mixtes. En ne perdant pas de vue dans l'analyse que les membres du collectif masculin exercent un métier technique : techniciens de maintenance ; les membres du collectif mixte un métier qui mêle la technique et le service : la lingerie ; les membres du collectif féminin exercent un métier de service : femme de chambre.

#### **3.1. Pour une équipe féminine**

L'équipe en question en est venue à formuler une demande à la suite de l'apparition de phénomènes de sorcellerie. Ces femmes de chambre ont déclaré à leur direction que les relations entre elles étaient devenues impossibles, qu'elles s'accusaient mutuellement de sorcellerie, que tout le monde soupçonnait tout le monde... Nous avons proposé aux volontaires de suivre cette formation « cohésion d'équipe » pour tenter de comprendre ces phénomènes. Elles se sont toutes déclarées volontaires, exceptée une personne. Les attentes des femmes de chambre concernant cette formation tournaient, là encore, essentiellement autour de la question de la compréhension mutuelle. Elles souhaitaient mieux se comprendre, tant au niveau du langage oral, que de la conduite adoptée, des valeurs, ou de la façon de voir les choses. Ceci, était recherché afin d'aboutir à une meilleure entente, à une meilleure capacité à travailler ensemble.

Plus précisément, elles souhaitaient pouvoir parler du travail de manière courtoise sans que cela puisse donner lieu à une réaction agressive, sans que cela soit colporté, transformé,

déformé... Elles souhaitent aussi créer un nouveau type de coopération inspiré de celui qui existait avant le départ des anciennes en pré-retraite ; faire en sorte que l'équipe soit plus attentive aux extras. Enfin, elles souhaitent également améliorer leur relation et leur coopération avec les premières femmes de chambre, les assistantes et la gouvernante.

Les assistantes et la chef de service ont participé à cette formation. De ce fait le rapport à la hiérarchie a été évoqué. Nous en faisons donc état ici, avant d'aborder la question des relations entre collègues.

### *Les relations avec la hiérarchie : le point de vue des femmes de chambre*

Depuis l'ouverture de cet établissement, les assistantes de la gouvernante avaient toujours été des « étrangères » (métropolitaines, européennes ou américaines, etc.) La promotion, il y a cinq ans, d'assistantes guadeloupéennes avait été très mal supportée par les femmes de chambre. Certaines pensaient même que c'étaient elles qui étaient à l'origine des problèmes de coopération au sein de l'équipe. Elles déclaraient comme une évidence : « **Neg pé pa gouvèné neg** » (**Les nègres ne peuvent pas gouverner des nègres**). Elles accusaient les assistantes de mal s'adresser aux femmes de chambre, mais les assistantes disaient que c'était le contraire et on ne savait plus qui avait commencé.

En cherchant l'origine des difficultés des assistantes, les collectifs se sont rendus compte que **ces assistantes étaient des extras<sup>74</sup> avant d'avoir été promues**, car aucune permanente<sup>75</sup> de l'époque n'avait voulu prendre le poste. Comme nous l'évoquions précédemment, **il avait donc été difficile pour elles de s'imposer face aux anciennes**. N'ayant, en plus, eu aucune formation à l'animation d'équipe, elles avaient choisi intuitivement un style très autoritaire qui n'avait fait qu'accentuer leurs difficultés.

**Les femmes de chambre craignaient que ces assistantes ne fassent des faveurs à leurs amis, leur famille et en « fassent voir de toutes les couleurs » à leurs ennemis**. Les chefs « étrangers », eux, ne pouvaient pas le faire, ne connaissant pas l'équipe. Il est ainsi apparu que le fait de respecter l'équité entre tous était déterminant, peut-être plus ici qu'ailleurs, et pour les cadres guadeloupéens, peut-être plus que pour les autres.

---

<sup>74</sup> Sous entendu personnel embauché en extra

<sup>75</sup> Sous entendu personnel salarié titulaire de son poste



A l'issue de toutes ces discussions, **les femmes de chambre ont compris qu'en pensant « neg pé pa gouvéné neg », elles répétaient le préjugé des cadres à l'égard des Guadeloupéens** (leur incapacité à prendre leur responsabilité, leur manque d'ambition...) et qu'il leur fallait donc remettre en cause le préjugé et revenir à analyse des situations concrètes.

Certaines femmes de chambre ont admis que **le moindre problème d'organisation du travail pouvait déclencher une démarche syndicale et/ou un arrêt de travail collectif. Ceci, sans qu'aucun dialogue ait eu lieu au préalable avec la chef de service.** Ce procédé s'est révélé de nature à renforcer le préjugé des chefs de service selon lequel les Guadeloupéens seraient foncièrement portés vers les conflits.

**La chef de service** en poste au moment où nous réalisons cette formation avait exprimé clairement son ouverture au dialogue. **Elle accordait beaucoup d'importance à la répartition équitable du travail et les arrêts de travail avaient nettement diminué en fréquence.**

Les femmes de chambre étaient capables de mobiliser leur ingéniosité dans le travail. D'ailleurs, l'une d'entre elle, synthétisait ainsi la bonne manière de travailler :

*« Le soir avant de partir, il faut voir ce dont on aura besoin le lendemain. Le lendemain, il faut prendre tout ce dont on aura besoin pour ne manquer de rien. Si quelqu'un te demande quelque chose, tu peux l'aider aussi. Une femme de chambre ordonnée c'est ça ! C'est pour ça que lorsque je suis en congé et que le lendemain, je trouve le chariot en désordre, je crie. Le métier c'est ça, c'est éviter de monter et descendre, organiser son travail ». Une autre renchérit : “ Une chambre complète, c'est une chambre où il y a tout, il peut manquer quelque chose, un jour, mais il y a des personnes, tous les jours, elle demande 3 ou 4 choses qu'elles n'ont pas ».*

### ***Problèmes de coopération entre collègues et règles du collectif***

Les femmes de chambre, elles, se plaignaient beaucoup d'un manque de coopération. Cela concernait surtout celles qui travaillaient le soir, du fait qu'elles devaient combler les manques observés dans le travail de l'équipe du jour avant l'arrivée des clients le lendemain. Après analyse, ce qui semblait faire défaut à ce collectif de femmes de chambre, c'était la confiance. On pourrait rapprocher ce défaut de confiance d'un manque de règles communes lié au fait :

- qu'elles travaillaient seules et que les 35 heures avaient encore diminué le temps des pauses passées en commun. Un local leur avait été affecté pour le déjeuner mais elles ne l'utilisaient pas pour s'éviter des déplacements inutiles (le site étant très étendu).
- qu'il y avait eu plusieurs départs en pré-pretraite, quelques années plus tôt et que les anciennes étaient parties avec " le métier " et ses règles sans avoir pu les transmettre à ceux qui les remplaçaient (rien n'avait été organisé en ce sens).
- que les nouvelles extras n'étaient plus formées par les permanentes comme avant et ces dernières ne pouvaient donc plus transmettre les règles.

Par ailleurs, ce qui nous semble avoir beaucoup perturbé cette équipe et accentué la méfiance, concerne la violation par la nouvelle gouvernante d'une des seules règles qui subsistait dans cette équipe : l'ordre de la liste des extras. En effet, dans cet hôtel, comme dans tous ceux que nous connaissons en Guadeloupe, existait une liste précisant dans quel ordre ont été embauchés les extras. Les premiers placés dans la liste étaient considérés comme prioritaires vis-à-vis du planning et travaillaient comme les permanents pratiquement.

Mais ici, le respect de l'ordre donné par la liste avait aussi des incidences sur la pénibilité du travail distribué : *« si « vous étiez » en fin de liste, vous auriez moins de chance d'être embauchée et quand vous l'étiez, c'était pour les travaux les plus difficiles »* (le soir ou de nombreux déplacements sur le site par exemple).

Cette règle peut paraître injuste de l'extérieur mais elle était la seule à garantir à tous une équité dans la répartition du travail. L'avant-dernier de la liste allait vérifier si celui qui le suivait ne travaillait pas plus que lui, s'il ne jouissait pas d'un travail plus facile (exemple : le

jour au lieu du soir). S'il ne travaillait pas ce jour là, il allait se renseigner auprès de ses collègues présents. La qualité du travail n'étant reconnue par aucun système objectif dans cet établissement, aucune autre règle ne pouvait remplacer celle-là contrairement à ce que souhaitait la gouvernante. Cette dernière l'avait d'ailleurs très bien compris.

Il est apparu, après débat, que la liste ne devait servir qu'à déterminer **le volume** de travail. Elle avait ensuite dérivé jusqu'à toucher aussi **le type** de travail confié. Les femmes de chambre de ce groupe voyaient là une dérive dangereuse. Dans ces circonstances, en effet, cette règle perdait sa fonction égalitaire pour profiter à une sorte de "discrimination". Les nouvelles extras bénéficiant de peu de « vacation » se voyaient en plus confier, les travaux les plus difficiles. Ceci engendrait chez les extras des exigences qui devenaient ingérables pour l'encadrement. La déléguée du personnel présente dans le groupe était la première à le reconnaître.

### *Sorcellerie et travail*

Comme on ne se faisait pas confiance dans cette équipe, il n'y avait pas de secret, tout ce qui était dit ou vu, était répété, colporté et jamais à la personne concernée, toujours aux autres. Ces informations revenaient plus tard à la personne concernée par la rumeur. La pire des rumeurs qui pouvait circuler sur "vous" c'était celle qui concernait la sorcellerie ! Dans ce collectif de femmes de chambre ce type de rumeur avait fait beaucoup de dégâts. Certains collègues ont été accusés d'ensorceler les autres. Tout incident anormal (ex : un bidon laissé vide le soir, retrouvé plein le lendemain, la perte d'un objet personnel, le fait de trouver dans le couloir un objet insolite par terre (exemple : une poupée, une branche d'arbre...)) était interprété comme un acte de sorcellerie probable et la collègue la plus proche avec laquelle on ne s'entendait pas était accusée de "nous" avoir ensorcelés. Mais parallèlement les personnes les plus fragiles que l'on savait sensibles à la sorcellerie, pouvaient être "harcelées". Les collègues hostiles pouvaient, par exemple, déposer sur le chariot un crucifix et un rameau. Un jour, une femme de chambre originaire de Dominique s'était absentée quelques jours à la suite d'une chute. D'après elle, certaines collègues avaient raconté qu'elle était allée en Dominique voir un sorcier... Ainsi, tout le monde avait été impliqué psychologiquement par cette "histoire de sorcellerie".

Finalement, il semblerait que tout ce processus soit parti d'une histoire de travail : une des femmes de chambre aurait demandé à ne pas travailler le samedi pour une raison confessionnelle (elle se disait adventiste et ces derniers ne doivent pas travailler le samedi comme les catholiques ne doivent pas travailler le dimanche) et ceci aurait été refusé par la gouvernante avec laquelle elle avait pourtant de bonnes relations. Pour exprimer son mécontentement, la femme de chambre ne serait pas venue travailler le samedi suivant et la gouvernante l'aurait sanctionnée par une mise à pied. Ne comprenant pas ce changement brutal de comportement de la gouvernante, la femme de chambre aurait été consulter un sorcier qui lui aurait affirmé que c'était la faute de certaines de ses collègues qui l'auraient ensorcelée. Elle aurait alors ébruité cette affaire auprès d'autres collègues qui auraient colporté ces propos jusqu'à ce que l'on arrive à la situation décrite plus haut.

Aujourd'hui, nous avons démonté les mécanismes de l'apparition de ces rumeurs liées à la sorcellerie et il semblerait qu'elles se soient estompées. La présence de la sorcellerie dans le travail aujourd'hui ne nous étonne pas car elle a toujours fait partie des "armes" des esclaves contre la domination du maître dans les milieux de travail<sup>76</sup>. Ici, elle nous a semblé être le point d'orgue de la méfiance au sein de cette équipe. C'est d'ailleurs, rappelons-le, l'apparition de la sorcellerie qui a motivé l'équipe à demander cette formation. Mais nous avons vu aussi que lorsque les mécanismes de son apparition sont démontés, ce phénomène tend à disparaître et il nous semble donc souhaitable de s'attaquer à ces phénomènes dès que possible et de ne pas les tolérer sous prétexte qu'ils seraient « culturels ».

### ***Difficulté de juger le travail des collègues et créole***

D'autres règles nous semblaient particulièrement problématiques. Elles relèvent des pratiques langagières : Ces femmes de chambre (comme les assistants) ne savaient pas comment se parler l'une à l'autre du travail. Chacune craignait la réaction de l'autre. Le créole nous était tout d'abord apparu comme une cause possible de ces difficultés. En effet, lors des premières simulations, les jugements formulés par les permanentes aux extras, par exemple, s'avéraient très agressifs (exemple : " *Tout anba kouch-la téni zôdi* " (Il y avait des ordures partout sous le lit), " *travay-la pa té bon* " (Le travail n'était pas bon). Les premiers groupes

---

<sup>76</sup> Oudin Bastide C. Ibid, p. 270, p.148

pensaient que ceci venait du fait que cette langue était à l'origine utilisée pour donner des ordres aux esclaves. Elle aurait donc manqué de mots et d'expressions pour parler à quelqu'un de son travail, pour le reconnaître par exemple. Mais cette langue est aussi la langue des Guadeloupéens, celle qu'ils aiment parler ensemble.

Dans le dernier groupe, cette question est revenue "sur la table" et toutes les femmes de chambre n'étaient pas d'accord. Elles admettaient que le créole par un souci d'économie de mots, pouvait être mal interprété. L'une d'entre elles, citait un exemple : une fois, on lui avait demandé de "prendre une extra (La fille de Y, une collègue)", et elle a dit "An pa vlé sa !" (Je ne veux pas de ça). Depuis ce jour, Y ne lui parlait plus. Elle a reconnu son erreur, qu'elle n'aurait pas dû dire cela comme ça. Que le fait d'utiliser "sa" au lieu de "fi-lasa" ou "madam lasa" peut être interprété comme si elle considérait l'extra qu'elle devait former comme une chose. Cette remarque s'étendait au fait que l'on pouvait dire d'une femme de chambre "I pa pwôp" (Elle n'est pas propre) pour parler de son travail. Mais nous avons réalisé lors des simulations avec ce groupe qu'il était possible de parler courtoisement du travail en créole, et, avec un ton serein.

### ***Difficulté d'échanger sur le travail et manière de s'adresser à un tiers***

Le problème ne venait donc pas du créole en lui-même. Mais du choix des mots, du ton, du regard... Pour mieux comprendre cette difficulté à échanger courtoisement sur le travail, qui nous semblait cruciale, nous avons demandé aux participantes de ce groupe, si lorsque les anciennes étaient encore dans l'équipe, les échanges étaient courtois puisque toutes étaient d'accord pour dire que la coopération fonctionnait mieux avant. Elles m'ont répondu par la négative. Cette façon un peu "brutale" de s'adresser les unes aux autres, elles l'avaient toujours connue mais autrefois, cela ne posait pas de problème, ça ne donnait pas lieu à des réactions violentes. C'était en fait un type de rapport institué, une règle sociale en quelque sorte. Mais aujourd'hui cette règle ne fonctionnait plus. Elle était appliquée encore entre certaines permanentes qui avouaient se parler toujours de cette manière sans que cela ne porte aucun préjudice. C'était plus compliqué avec les personnes avec lesquelles on était en conflit (comme les assistantes) ou encore avec les nouvelles, plus jeunes, pour lesquelles ce type de rapport ne semblait pas aller de soi.

Mais au-delà du simple problème de langage et de la manière de s'adresser à un tiers, nous avons pu constater que de nombreux problèmes organisationnels venaient complexifier le rapport des anciennes, souvent « permanentes », aux jeunes, souvent « extras ».

### ***Problèmes de coopération, statuts et organisation du travail***

Nous avons donc pu constater que les rapports entre « permanentes » et « extras » étaient souvent, voire toujours, difficiles. Il faut dire que l'organisation du travail à laquelle elles étaient confrontées différait beaucoup d'un statut à l'autre. Les permanentes avaient des secteurs sur lesquels elles travaillaient tous les jours, où elles avaient leur chariot et le plus souvent une réserve dans laquelle elles entreposaient du petit matériel dont elles pourraient avoir besoin (linge, plateau, sceau à glace, savons...). A l'embauche, l'encadrement leur remettait également les clés de leur secteur qui leur permettaient d'entrer dans les chambres à nettoyer.

Pour les extras, tout était plus compliqué, elles n'avaient pas de secteur et pouvaient donc travailler à n'importe quel endroit sur le site. Elles étaient chargées, en plus, la plupart du temps, de chambres éparpillées sur plusieurs secteurs. Ceci les obligeait à de nombreux déplacements. Par ailleurs, elles devaient se déplacer avec leur sceau, leurs balais... car elles n'avaient pas de chariot. Arrivées sur le secteur concerné, elles devaient solliciter la femme de chambre permanente présente pour qu'elle lui remette du linge. Elles pouvaient également ne pas posséder toutes les clés de ses chambres et devoir aussi les demander. Il était même possible qu'elles aient à obtenir l'autorisation d'utiliser la poubelle du chariot d'une permanente pour jeter les déchets des chambres qu'elles avaient à nettoyer.

Nous avons identifié là une situation cruciale pour une extra en terme de coopération. Si la permanente ne coopérait pas avec elle, tout allait devenir plus compliqué. Il lui fallait aller à la recherche d'une autre femme de chambre qui voudrait bien lui donner du linge, ou encore attendre l'assistante pour qu'elle lui ouvre les chambres qu'elle devait nettoyer... Sachant que les extras maîtrisaient moins bien la technique et, qu'elles étaient, le plus souvent, peu ou pas formées par les collègues, elles allaient être plus ou moins acculées à "bâcler" le travail ou encore à faire des heures supplémentaires qui ne leur seraient pas payées.

Ceci était d'autant plus compliqué pour les extras qu'elles étaient souvent embauchées par l'intermédiaire de femmes de chambre permanentes. Ces dernières pouvaient les mettre en garde contre telle ou telle permanente avec lesquelles elles ne s'entendaient pas et qui pourraient donc lui faire payer cette " filiation ". Cette situation pouvait ne pas se présenter, mais la femme de chambre extra se méfierait tout de même des permanentes contre lesquelles on l'avait mise en garde. Ainsi, ne demanderait-elle rien pensant éviter, ainsi, de rencontrer des problèmes relationnels.

Au-delà de ces mises en garde, les femmes de chambre présentes nous ont confirmé le fait que certaines anciennes pouvaient inciter les nouvelles à ralentir le travail, à ne pas trop en faire, à revendiquer le fait d'avoir moins de travail à effectuer... alors qu'elles faisaient, par contre, leur travail assez correctement.

Compte-tenu du fait que les extras n'avaient pas, ou peu, l'occasion d'être formées par les permanentes, elles n'avaient pas tellement d'occasion d'être informées des règles en vigueur dans ce collectif. Certaines permanentes pouvaient ainsi les prendre " en grippe " parce qu'elles ne respectaient pas ces règles. Celles-ci pouvaient concerner la convivialité (exemple : il a été reproché à une jeune extra, qui se plaignait du manque de coopération des permanentes, d'être trop timide de ne pas aller assez vers les autres) ou la manière de réaliser le travail (exemple : une permanente peut reprocher à cette jeune extra d'avoir mal entretenu son secteur pendant son absence). Bien entendu, ces reproches lui seraient rarement formulés directement, mais ils constitueraient plutôt " sa réputation " dans l'équipe sans qu'elle n'ait jamais l'occasion de s'en défendre.

A ce sujet, on a vu qu'il subsistait un désaccord au sein même du groupe de permanentes sur la conduite à adopter avec les extras. Certaines, comme nous le précisons les incitaient à ralentir et d'autres leur reprochaient de " bâcler " le travail, de ne pas avoir le sens de l'effort comme il existait dans le temps quand la vie était plus difficile, qu'il fallait venir travailler à pied...

## *Difficulté d'échanger sur le travail et complicité*

De manière confidentielle, certains participants ont reconnu que personne ne devait rien dire sur le travail de l'autre. Il fallait être complice. L'une des participantes proposait un exemple : *“ si je vole, personne ne peut rien me dire, c'est la propriété du “ blanc ” (sous-entendu, le patron), laissez-moi faire ce que je veux : “ La lapoul- la ka graté, I ka manjé ! ” (Là où la poule gratte (travaille), elle mange !).*

Cette question du vol est inhérente au métier de femme de chambre. Elle est étroitement liée à celle de la confiance et toutes les accusations de vol par les clients ont profondément atteint ce collectif de femmes de chambre, même si elles se sont toujours révélées sans fondement.

Les assistants et les chefs de service ont par contre dénoncé ces pratiques, en cuisine, notamment. Dans ce métier, le vol semble par contre une pratique courante. Dans le jargon, en France métropolitaine, on l'appelle le « coulage ». Mais il concerne le vol de marchandise à l'entreprise et non le vol d'argent au client par exemple. Le chef cuisine nous a confié que cette pratique du « coulage » s'avérait particulièrement exacerbée dans cet établissement. Elle est très souvent dénoncée par l'encadrement dans les hôtels en Guadeloupe comme excessive et aucune mesure “ sécuritaire ” n'a réussi à y “ mettre fin ”. Cette pratique a été dénoncée depuis l'esclavage sur les plantations :

« Il [l'esclave] vole essentiellement de la nourriture et du linge pour améliorer son ordinaire »<sup>77</sup>

Elle serait peut-être, d'une certaine manière, constitutive de la condition de servitude puisqu'on sait que c'était également une pratique courante des bonnes<sup>78</sup>. Ce type de vol constituerait en fait pour les travailleurs, en général, une rétribution complémentaire considérée comme méritée, du fait des difficultés réelles du travail lié à la servitude qui sont ignorées par la hiérarchie.

---

<sup>77</sup> Béléus.R “ L'esclave en Guadeloupe et en Martinique du XVIIème au XIXème siècle ”, Editions Jasor, Pointe-à-Pitre, 1998, p. 65

<sup>78</sup> Martin-Fugier, A. (1979) « La place des bonnes. La domesticité féminine à Paris en 1900 ». Paris : Edition 2004, Tempus.



Pour terminer, nous soulignerons que toutes les participantes aux différents groupes ont déploré le fait que certains chefs de service avaient des chiens dans leur chambre depuis quelques temps. En effet, aux Antilles, les chiens vivent en dehors des maisons. Au temps de l'esclavage, les chiens étaient envoyés pour rattraper les esclaves en fuite<sup>79</sup>. Il était souvent choquant pour les guadeloupéens de les voir dans les maisons, surtout sur les lits... surtout les femmes de chambre qui devaient nettoyer leurs poils, ce qu'elles trouvaient parfois insultant... certaines se déclaraient d'ailleurs, "*allergiques*". A la lecture de l'article de Sylvie Esman<sup>80</sup>, nous fûmes frappée de la sérénité avec laquelle cette dernière parle du fait qu'elle devait nettoyer l'endroit où le petit chien de sa cliente dormait, y compris là où il faisait ses excréments parfois. Il est clair que ce type de travail aurait fait l'objet d'un refus catégorique aux Antilles, et que nous tenons donc, peut-être là, une conduite spécifique liée à l'héritage de l'esclavage.

#### Suivi :

Nous avons réalisé un suivi un an après, auprès de ce collectif et il est ressorti que l'organisation du travail s'était nettement améliorée grâce à la prise en compte de toutes les remarques des femmes de chambre par leur chef de service. Par ailleurs, les relations avec les assistantes étaient également bien meilleures, on n'assistait plus à des scènes d'injure ou à des refus catégoriques de faire le travail demandé, suite à un contrôle... Comme nous le disions les arrêts de travail observés précédemment pour des malentendus avec la gouvernante n'avaient plus lieu non plus. De cela, découlait aussi une nette amélioration de la satisfaction des clients. Le service obtenait d'ailleurs des taux de satisfaction-client jamais obtenus auparavant.

Pour ce qui concerne les relations entre collègues, **la sorcellerie n'était pas réapparue, les « cancans<sup>81</sup> » avaient toujours lieu mais ils concernaient moins la vie privée des femmes de chambre et étaient en général moins blessants** pour celles qui étaient concernées.

---

<sup>79</sup> Chamoiseau. P.(1997) " Le vieil homme et le molosse " , Edition Gallimard, Paris.

<sup>80</sup> Esman. S " Faire le travail domestique chez les autres. Transcription de l'instruction au sosie suivie du commentaire ", Travailler N° 8, 2002

<sup>81</sup> Commérages, rumeurs

Par contre, **la difficulté à échanger sur le travail subsistait**. Les femmes de chambre pensaient que ce n'était pas prêt de changer car cela venait de la « mentalité » antillaise ou de celle du « nègre ». Parallèlement **les rapports demeuraient durs entre les femmes de chambre, la reconnaissance par exemple n'était toujours pas à l'ordre du jour, surtout dans sa « version positive »**, ceci était vrai aussi pour les assistantes. Les collègues pouvaient formuler des jugements négatifs ou se taire et le silence était interprété comme un jugement positif.

Lorsque nous essayions de comprendre ensemble le fondement de ces conduites persistantes, les participantes nous indiquèrent qu'elles avaient le sentiment que **lorsqu'en Guadeloupe on appartient à la communauté des noirs il faut s'attendre à ce que vos compatriotes ne vous fassent pas de cadeaux. Ils ne veulent pas que vous les dépassiez et cet état de fait était assorti d'une manœuvre généralisée de déstabilisation des individus pour voir s'ils étaient forts, solides.**

Lorsqu'elles étaient confrontées à ces manoeuvres, les participantes disaient qu'elles n'avaient qu'une **solution** : répondre sur le même ton, **montrer qu'elles ne se laissaient pas impressionner, sinon, elles disaient qu'elles passeraient pour faibles et les conduites de déstabilisation se poursuivraient jusqu'à ce qu'elles démissionnent**. Tout se passe comme si les collègues jugeaient ainsi la capacité du « nouveau » à résister à toute conduite dominatrice.

Mais il semble, en plus, que **cette règle que nous qualifierions de sociale va à l'encontre de la reconnaissance dans la mesure où elle entraîne la formulation de jugements négatifs plutôt que positifs et que ces jugements sont dits de manière brutale et donc difficile à « digérer »**, d'autant plus qu'ils concernent plus souvent la personne confondue avec son travail (elle est propre ou pas). Conformément à la règle, celles qui formulent ce type de jugement se voient répondre vertement et la personne qui le reçoit n'en bénéficie pas pour construire son identité. Au bout du compte, **tout le monde finit par garder ses jugements pour soi, de peur de mal les dire et de ne pas être entendu.**

Cependant, ces conduites ne nous semblent tout de même **pas une fatalité** comme certaines participantes semblaient le suggérer car **la nouvelle cadre du service stérilisation investigué lors de notre DEA, par exemple, s'efforce d'impulser une dynamique positive**

**au sein de l'équipe et a pu observer que ces relations conflictuelles entre collègues, qui existaient précédemment, avaient disparu.** Mais cette cadre est Guadeloupéenne.

La difficulté **dans ce collectif de femmes de chambre**, c'est que **la chef de service était « métropolitaine »**, ses efforts pour impulser une dynamique du même type étaient ainsi **moins efficaces**, nous semble-t-il, du fait qu'ils n'avaient pas une valeur d'exemple, et que ce sont les « nègres » qui sont censés « ne pas vouloir voir de nègres devant eux » ou « aimer parler durement ».

Dans le groupe où était la chef de service, il est apparu que le fait de s'adresser gentiment à l'autre était propre aux métropolitains mais était aussi décrédibilisé du même coup. D'autant plus que certaines femmes de chambre considéraient que c'était pour mieux vous « couillonner ». Du coup, parler gentiment ne s'avérait pas non plus forcément efficace.

C'est pourquoi, nous pensons aujourd'hui **qu'un mode de rapport entre collègues plus propice au développement de chacun reste à construire, mais qu'il ne ressemblera pas à ce qui s'observe ailleurs**, car il devra **s'élaborer à partir de règles locales existantes**, elles-mêmes spécifiques.

Pour conclure cette première analyse des relations entre collègues pour ce collectif féminin, il apparaît que ce qui résiste le plus à la transformation de l'organisation du travail, concerne la difficulté de formuler un jugement sur le travail de sa collègue. Ceci serait perçu comme une forme de domination et les réactions violentes qui en découlent seraient une autre forme de conduite de désobéissance.

Ainsi ces conduites ne seraient pas déclenchées uniquement par la domination hiérarchique mais aussi par tout comportement pouvant être interprété comme dominateur, y compris si celui-ci est l'œuvre d'un collègue qui a un statut égal au sien.

Par ailleurs, le rapport subjectif spécifique de ces femmes de chambre à tout ce qui concerne le nettoyage des « saletés » laissées par un chien pourrait être lié à l'héritage de l'esclavage du fait du rôle joué par ces animaux dans la poursuite des esclaves fugitifs.

### **3.2. Pour une équipe masculine**

Cette équipe de techniciens de maintenance a demandé cette formation au même titre que son chef de service. Elle était arrivée à un point de blocage tel, que le service ne faisait plus correctement son travail du point de vue de tous. Tant et si bien que les techniciens et leur chef de service ne supportaient plus cette situation et avaient demandé cette formation pour pouvoir faire une mise au point entre eux afin de mieux défendre l'image du service.

Nous avons été surpris de constater que les difficultés identifiées par le collectif de femmes de chambre en terme de coopération se soient retrouvées dans cette équipe masculine (absence de jugement sur le travail, « cancons », manque d'équité dans la répartition des tâches, rapports interindividuels agressifs) exceptés pour les problèmes permanents/extras, puisqu'aucun extra n'était présent dans cette équipe.

#### ***Etat des lieux du chef de service***

Le responsable du service maintenance disait, (lors de la même formation animation d'équipe que nous avons également réalisée dans cet établissement) que son équipe était importante, qu'elle avait démarré à douze personnes pour "mettre en route" l'hôtel. Le personnel de l'équipe maintenance s'était ainsi "approprié" l'hôtel, ainsi que son patrimoine. Au moment de la formation, l'équipe n'était plus composée que de six personnes. Elle avait donc diminué de moitié. Pourtant, la direction disait qu'elle n'avait plus besoin d'elle alors que la charge de travail augmentait. Le chef de service actuel était un technicien, il avait remplacé l'ancien chef de la maintenance, mais son poste de technicien n'avait pas été remplacé. Au démarrage de cette formation, toute l'équipe résistait "à fond", bien que cette résistance fût de l'avis du chef de service une résistance sage. Techniquement, ils faisaient leur travail. Quand ils faisaient quelque chose, ils le faisaient bien, mais ils ne faisaient pas tout ce que l'on attendait d'eux. L'un d'entre eux par exemple avait décrété qu'il ne réparait plus les télévisions parce qu'il disait tout d'un coup qu'il n'était pas compétent. D'après le chef de service c'était parce qu'avant, c'était lui (le responsable) qui les entretenait. La situation s'avérait donc très compliquée pour ce chef de service, car il devait malgré tout garantir un service minimum. Cependant, il avait le sentiment que la situation s'améliorait légèrement en fonction de ses propres progrès en animation d'équipe, du fait, notamment,

qu'il n'abordait plus l'équipe de la même manière. Une autre chef de service avait ajouté que le directeur en poste à l'époque voulait supprimer cette équipe et que les techniciens l'avaient appris. Pour elle, la résistance de cette équipe pouvait s'expliquer comme cela.

### ***Les relations avec la hiérarchie : le point de vue des techniciens***

Dans cette formation aussi, le chef de service a participé aux discussions avec les techniciens. Ils ont donc inévitablement discuté des relations entre eux. **Concernant leur relation avec le chef de service, les mêmes constats que ceux de l'équipe précédente** ont été faits. Les collègues ont demandé à leur chef d'être équitable dans la répartition des tâches notamment.

Ils souhaitaient également que leur chef de service les **défende auprès de la direction**, ce que l'équipe de femmes de chambre n'avait pas abordé explicitement. J. Legoff, dans son ouvrage « Les illusions du management<sup>82</sup> », avait, lui, déjà souligné, à partir d'une investigation auprès de cadres en métropole, l'importance du fait qu'un responsable hiérarchique défende son équipe auprès de la direction. Les techniciens ont également demandé à leur chef de service de ne pas avoir peur de communiquer avec eux. **Mais ils ont admis que lorsque le chef de service s'approchait d'eux pour leur parler, ils se mettaient immédiatement à parler fort et que ceci n'encourageait pas ce dernier à leur adresser la parole.**

Ce collectif pensait que l'affirmation « *nèg pé pa gouvèné nèg* », venait du fait **qu'un nègre serait prêt à accepter des responsabilités à n'importe quel prix, qu'il ne négocierait pas les conditions favorables à l'exercice de son pouvoir et à la qualité du travail de son équipe. Alors qu'un blanc ne craindrait pas de dire à sa direction qu'il fallait qu'elle le laisse diriger son équipe à sa guise, qu'il prendrait ses responsabilités.**

Nous avons vu plus haut que les chefs de service guadeloupéens n'avaient jamais de responsabilités vis-à-vis de leur budget, ce qui les obligeait à en référer constamment à la direction, alors que les chefs de service blancs précédents avaient, eux, eu un droit de regard sur le budget dans le passé et cela les avait sans doute aidé à prendre leurs responsabilités.

---

<sup>82</sup> Le Goff J. « Les illusions du management », La découverte, Paris, 1996

### *Mobilisation de l'intelligence au travail et résistance*

Les participants ont souvent **évoqué le manque de moyens comme raison de ne plus mobiliser leur ingéniosité**. Il faut dire que leur hôtel à cette époque était en redressement judiciaire et que le manque de moyens était chronique depuis déjà un ou deux ans. Les membres de ce collectif considéraient qu'il existait en plus du manque de moyens, un manque de sécurité (par exemple : manque d'équipements de sécurité), un trop grand manque d'équité dans la répartition du travail, des responsabilités et des avantages en nature. Ils regrettaient aussi que les salaires soient payés régulièrement en retard sans que le personnel en soit avisé. Dans ce contexte, les membres de ce collectif avaient choisi d'en faire le minimum, de mobiliser leur ingéniosité à minima (grève du zèle). Ils présentaient cette stratégie comme évidente dans un tel contexte, compte-tenu du fait que **la situation économique de l'entreprise ne lui permettrait pas de tenir le coup en cas de conflit social**.

### *Entre collègues aussi il faut parler fort pour s'affirmer*

Dans ce collectif masculin, ceux qui parlaient le plus fort se faisaient le plus respecter, y compris par le directeur. Ce qui ressortait également, c'était **que le collègue ou le chef répondrait d'autant plus fort à ce qu'il considérerait comme une attitude de domination qu'elle avait lieu en présence de collègues**. Car celui qui ne répondait pas avec force à des propos ou une attitude vécue comme dominatrice serait considéré par les autres comme un lâche, un faible. Ainsi, ces techniciens reconnaissaient qu'il existait bien un rapport de domination inhérent à toute interaction. Pour eux, dans ce rapport de domination, le dominant était celui qui parlait le plus fort.

### *L'organisation du travail détermine cependant la qualité des relations*

Mais nous avons également constaté **que les tensions qui existaient au sein de l'équipe étaient souvent liées à l'organisation du travail**. Par exemple, les autres services notaient des travaux ou des réparations dont ils avaient besoin sur un cahier. Or, sur les six membres de l'équipe, seul l'un d'entre eux était chargé de le lire et d'intervenir conformément aux consignes notées sur ce cahier. Les autres faisaient des tâches qui leur étaient

mentionnées le matin par le chef de service qui ne s'inspirait pas du cahier pour cela. Ainsi, celui qui était d'astreinte et donc chargé d'intervenir conformément au cahier avait-il le sentiment de faire tout le travail. L'équipe a donc décidé que tous les matins, ils analyseraient ensemble ce cahier et se répartiraient de manière équitable les tâches qui y étaient portées.

### *Un métier technique sans moyens offre des possibilités de mobilisation de l'ingéniosité*

L'un d'entre eux avait travaillé en métropole et s'était alors rendu compte que les équipes là-bas se réunissaient, pour décider du travail de la journée contrairement à eux, mais que lui et ses collègues étaient beaucoup plus ingénieux que les techniciens qu'il avait rencontrés là-bas. Il raconta qu'à plusieurs reprises ces derniers s'étaient déclarés impuissants devant des pannes que lui savait réparer. **Il admettait que le manque de moyens qu'ils vivaient actuellement dans leur établissement les obligeait à inventer des astuces auxquels leurs collègues de la métropole n'avaient jamais pensé.**

### *Ingéniosité, désobéissance, travail technique et accueil.*

Par contre, ils se disaient très fiers quand leurs clients étaient tout de même satisfaits. Ils déclaraient tous, faire beaucoup d'efforts pour les accueillir et les satisfaire. Ils racontèrent ainsi qu'à la veille de la haute saison, **la direction leur avait donné comme consigne de ne remettre en état que quarante chambres, pour cause de manque de moyens. Ils avaient désobéi et avaient remis en état toutes les chambres avec les moyens du bord pour que les clients puissent trouver une chambre correcte.** Ils montraient ainsi qu'ils restaient maîtres de la mobilisation de leur intelligence. Ils déploraient un manque d'anticipation de la part de la direction qui les obligeait à faire face à des situations ingérables avec les clients. L'un d'entre eux prit l'exemple de la réparation des télévisions qui ne captaient pas dans les chambres. Il signala que l'équipe avait proposé deux devis, mais qu'au bout du compte, les télévisions n'avaient pas été réparées. La direction n'ayant accepté qu'ils fassent ces réparations qu'au dernier moment ils avaient renoncé à s'engager dans cette opération. Il déplora d'avoir donc dû faire semblant de réparer des téléviseurs dont il savait parfaitement qu'ils ne fonctionneraient pas. Il regrettait, dans ce cas, d'avoir à mentir aux clients. Il raconta qu'une fois un client lui avait dit qu'il se rappelait qu'il y avait deux ans les téléviseurs ne

captaient déjà pas, il avait pris l'air étonné mais ce client avait rassuré le technicien en lui disant qu'il n'était pas venu en Guadeloupe regarder la télévision. De même, lorsqu'un client se plaignait à la réception qu'un téléviseur ne fonctionnait pas, alors que tout le personnel savait pourquoi, les collègues de la réception ou du service femme de chambre, marquaient tout de même sur le cahier « Deuxième réclamation »... L'un d'entre eux avouait « qu'à un moment donné, il les avait envoyés promener avec leur télévision ». Il rappelait qu'elles ne capteraient jamais tant qu'elles n'auraient pas d'amplificateur.

Récemment des clients étaient repartis très mécontents du fait d'un problème de fosse septique non résolu qui avait « empesté » leur séjour. L'équipe de techniciens ne comprenait pas que le chef de service n'ait rien pu faire pour résoudre ce problème, bien que ce dernier leur ait expliqué que cela relevait d'une décision du propriétaire qui le dépassait. Avec ce collectif de techniciens, se trouve mise en évidence la manière dont ces travailleurs peuvent jouer de la mobilisation de leur intelligence.

### *Les cancans*

Les techniciens déplorèrent aussi les « cancans » concernant leur équipe et la vie privée de certains. Ils déploraient que chacun alimente ces « commérages » en y prêtant attention au lieu de les ignorer.

Nous avons pu constater **que ces « cancans », considérés généralement comme propres aux femmes, étaient aussi présents dans cette équipe masculine.**

### *La désobéissance entre collègues*

**Plus que pour les femmes de chambre, qui travaillaient seules, cette équipe avait besoin de coopérer et pourtant des frictions entre collègues apparaissaient.** Par exemple, le travail d'entretien de la piscine était confié à l'un des membres de l'équipe en particulier mais en son absence, la piscine n'était pas entretenue. Dans ce cas, la première réaction du « pisciniste » était de ne pas faire cet entretien non plus, d'autant plus que cette responsabilité ne lui était pas reconnue officiellement.



On voit, au travers de cet exemple, que le contrôle de la mobilisation de l'ingéniosité pouvait aussi être une réaction à l'absence de coopération d'un collègue.

Lorsque le technicien racontait cet incident, il était évident que refuser d'entretenir la piscine était, pour lui, coûteux psychologiquement. Il était évident aussi pour ses collègues et son chef qu'en refusant cette tâche, il ne se débarrassait pas de son travail. Comme disaient ces derniers : « ça le rend malade de voir la piscine de cette couleur », mais il le faisait pour mettre en évidence le dysfonctionnement de l'organisation du travail. Car tout le monde s'accordait à dire qu'en dehors de ces situations, ce technicien apportait un soin réel à l'entretien de la piscine.

La formation réalisée avec ce collectif de techniciens de la maintenance n'a pas pu être poursuivie car l'hôtel a été mis en liquidation après la période de redressement judiciaire sans que le personnel ne puisse bénéficier d'aucun plan social.

Ce que nous pouvons conclure de cette analyse d'un collectif masculin n'est finalement pas très différent de ce que nous avons conclu pour le collectif féminin. On y retrouve des conduites de désobéissance entre collègues, les cancans, ce qui confirme qu'ils ne sont pas propres aux femmes, le fait que parler fort est un moyen de s'affirmer dans l'interaction malgré le fait que ceci puisse faire peur à l'autre et empêcher tout dialogue authentique, (que ce soit) entre collègues ou avec la hiérarchie. Cette façon de parler fort pour s'affirmer s'imposait d'autant plus que l'échange avait lieu sous le regard des collègues. Ne pas adopter ce comportement ferait ainsi courir le risque de se déshonorer et de passer pour un lâche aux yeux des collègues. Nous pouvons aussi ajouter comme élément déclencheur des conduites de désobéissance à la hiérarchie, le fait d'être payé en retard.

Nous avons pu voir de manière plus claire à quel point le contrôle de la mobilisation de l'ingéniosité pouvait être utilisé comme un jeu. Tant et si bien que ces techniciens pouvaient être amenés à mobiliser cette intelligence alors que leur direction le leur interdisait. Parallèlement, nous avons aussi relevé que l'absence de moyens semblait offrir à cette équipe des occasions de faire preuve d'ingéniosité pour se sortir de difficultés que d'autres techniciens mieux lotis ne sauraient pas résoudre.

### 3.3. Pour une équipe mixte

C'est surtout l'équipe de la lingerie qui avait demandé cette formation. Elle traversait des moments difficiles depuis que l'ancienne responsable du service, martiniquaise, avait été remplacée par son assistante guadeloupéenne. L'idée était venue de faire cette formation parce que les femmes de chambre venaient de la suivre et que la majorité d'entre elles s'en étaient déclarées satisfaites. Ces dernières s'étaient jointes à l'équipe lingerie ainsi que certains techniciens de maintenance qui intervenaient dans les chambres pour analyser les relations interservices. Dans cette équipe nous avons identifié les **mêmes « symptômes » que dans les autres équipes** (absence de jugement sur le travail, cancans, manque d'équité dans la répartition des tâches, rapports interindividuels agressifs, conflits entre les permanentes et les extras...). Lors de cette formation, la responsable et son assistante étaient présentes. Les participants ont donc discuté de leurs relations avec elles.

#### *Les relations avec la hiérarchie : le point de vue de l'équipe*

La responsable du service était une ancienne collègue récemment promue et on lui reprochait (contrairement à celle qui l'avait précédée) de trop parler à l'extérieur des problèmes internes de l'équipe. Les mêmes constats ont été faits quant à la difficulté pour « un nègre » d'être chef de service, mais certaines dans le groupe pensaient que cela n'avait rien à voir avec les raisons évoquées jusque là, que c'était uniquement une question d'attitude envers l'équipe (elles trouvaient déplorable par exemple que l'assistante ait tapé du poing sur la table pour se faire entendre).

D'autres considéraient que les membres de l'équipe avaient toujours méprisé leur chef lorsqu'il était un nègre. Elles racontèrent par exemple qu'une gouvernante martiniquaise « nègresse » avait dû démissionner tellement l'équipe avait été dure avec elle. Une femme de chambre lui aurait même dit « *En pa ka pwen fèy en main a nèg* » (*Je ne prends pas de feuille (sa feuille sur laquelle est portée le travail qu'elle a à faire pour la journée) des mains d'un nègre*). Quelques participants expliquaient cela par le fait que **les étrangers s'adressaient plus courtoisement à eux que les Guadeloupéens, qu'ils leur arrivaient éventuellement de donner un coup de main à l'équipe, alors que les Guadeloupéens, d'après eux, étaient moins enclins à le faire.**

### *Le manque de moyens oblige à une implication zélée*

Dans cette équipe également, le manque de moyens (de linge en l'occurrence) est prégnant et crée des tensions entre la lingerie et les femmes de chambre. Ces dernières étaient en contact direct avec les clients mécontents et reportaient la pression des clients sur l'équipe de la lingerie. Dans ce cas, l'une des lingères racontait qu'elle devait plier le linge dès qu'il sortait de la machine, encore brûlant. L'assistante signalait que malgré que tout le linge devait être prêt à 14 H, c'était parfois impossible parce qu'il n'y avait pas suffisamment de roulement de linge. Elle ajoutait que les draps et les taies arrivaient trop tard. La gouvernante avait demandé que la lingerie sous-traitante emporte le linge le lundi matin, mais elle ne l'emmenait qu'à 14 H le plus souvent. L'équipe se voyait obligée de laver et de repasser des taies sur place parce que le sous-traitant était en retard. Une autre disait que l'équipe lavait même les draps parfois, alors que ce n'était pas conforme aux normes d'hygiène. Une autre lingère disait qu'il n'y avait pas assez d'anticipation dans cet « établissement ». Elle constatait par exemple que les commandes de linge n'étaient pas faites avant la haute saison, que la direction considérait toujours qu'il y avait assez de linge et que c'était donc aux lingères de courir pour mettre du linge à disposition des clients. **Une autre a ajouté que les « chefs » gardaient (« serraient ») le linge et ne le sortaient qu'au dernier moment, parce qu'ils essaient de faire le maximum d'économie dans leur service afin d'obtenir une prime de fin d'année.**

L'une des participantes racontait qu'un jour, elle avait manqué de serviettes de plage et que la chef de service s'était vu obligée de lui fournir des serviettes neuves sorties des cartons sans les décatir. Ceci la confortait dans l'idée que le linge était bien dans l'établissement mais qu'il n'était pas mis dans le circuit tant que la situation ne devenait pas vraiment critique. Elle interprétait cela comme un manque d'anticipation, car la règle de métier voulait que le linge ne soit mis dans le circuit qu'une fois décati. Les femmes de chambre se plaignaient que la lingerie leur fournisse du linge déchiré, mais les lingères ne comprenaient pas pourquoi, car lorsqu'elles trouvaient ce type de linge, les femmes de chambre le nouaient et les lingères le lavaient elles-mêmes et ne l'envoyaient pas à la lingerie sous-traitante. Pour elles, c'était au niveau de cette dernière que le linge se déchirait. Elles déploraient également que l'établissement achète des draps qui n'étaient pas aussi solides que ceux qui étaient utilisés avant. Ainsi, constatait-on que l'équipe courait, pliait le linge encore chaud, et faisait donc preuve de zèle malgré le manque de moyens pour satisfaire les clients.

### ***Mais le manque de moyens oblige aussi à la mobilisation de la coopération de tous***

Ce manque de moyen poussait donc l'équipe de la lingerie à faire beaucoup d'effort pour que les femmes de chambre aient du linge pour travailler et les lingères déploraient que le linge ne soit pas livré tout de suite. Il fallait attendre le retour du « buggyman ». Dans cette équipe, il y avait en effet un « buggyman » chargé d'acheminer les sacs de linge propres et sales entre les chambres et la lingerie. Celui-ci était aidé dans son travail par un « aide-buggyman ». Ce dernier, descendait du buggy pour porter les sacs lorsqu'ils étaient deux à travailler. L'assistante de la lingerie voulait les doter de talky-walky pour pouvoir les appeler lorsque du linge propre était prêt à la lingerie, mais le buggyman refusait par crainte d'être appelé à tout bout de champ.

Lorsque le buggyman (et/ou son aide) déposait le linge propre au pied de l'immeuble où se trouvait la femme de chambre qui l'avait demandé, il fallait qu'il la prévienne sinon il arrivait qu'elle rappelle la lingerie pour réclamer son linge alors que le paquet était déjà déposé au pied du bâtiment. Ainsi, cette fonction de buggyman se trouvait à la croisée du service lingerie et des femmes de chambre. Lorsqu'il manquait du linge, cette fonction devenait stratégique et il était facile de mettre tous les torts sur ceux qui l'accomplissaient.

### ***Le manque de moyen crée une tension interprétée comme de la jalousie***

Malheureusement, la seule personne avec laquelle le buggyman disait ne pas s'entendre, c'était l'aide buggyman, il l'accusait devant les autres mais il ne lui en parlait jamais directement. Il disait avoir déjà essayé de discuter avec lui à de nombreuses reprises mais sans effet. Par exemple, lorsque l'aide buggyman récupérait le linge sale l'après-midi, il ne prenait aucune commande des femmes de chambre, et les renvoyait pour cela vers le buggyman. D'après ce dernier, l'aide-buggyman justifiait son attitude par le fait que le buggyman aimait draguer les femmes de chambre et qu'il favorisait ainsi ses contacts avec elles. Ce participant regrettait que la coopération ait toujours été aussi mauvaise avec l'aide-buggyman. Il pensait que le problème venait vraiment de ce dernier car il ne rencontrait aucun problème semblable avec les autres personnes qui avaient eu l'occasion d'occuper cette fonction.

La responsable du service avait déjà eu l'occasion d'en discuter avec eux, lorsqu'à un certain moment, ils ne se disaient même plus bonjour. Elle avait mis tout en œuvre pour résoudre ce conflit sans succès.

Ce conflit était-il ancien ? Le buggyman se rappela que la situation avait dégénéré un ou deux ans plus tôt, alors qu'ils travaillaient ensemble depuis un peu plus de trois ans. Au début, il l'admettait finalement, leurs relations étaient bonnes. Pour l'illustrer il dit qu'ils s'entendaient « *kon bag et dwèt* » (*comme le doigt et la bague*). Il pensait que c'était la jalousie qui avait envenimé leur relation. Ensuite, certaines personnes de l'équipe avaient pris position pour lui ou pour l'autre et la situation avait dégénéré. Depuis, l'aide-buggyman lui laissait tout le travail, ne prenait pas les commandes des femmes de chambre, ne prenait le buggy qu'en l'absence du buggyman... et prétextait que tout ceci ne rentrait pas dans sa fonction. L'assistante du service des femmes de chambre disait qu'elle et son équipe ressentaient très fort cette tension. Elle confirmait que cet aide-buggyman ne prenait jamais les commandes des femmes de chambre. Elle racontait qu'elle le lui avait déjà reproché, mais qu'il ne voulait rien entendre. Elle ajoutait qu'en plus il faisait tout au ralenti, qu'il descendait les sacs de linge sale un par un par exemple et que ceci engendrait beaucoup de retard au niveau de tous les services hébergements. Elle confirmait également que les autres aides buggyman prenaient les commandes et travaillaient normalement. Elle racontait qu'un jour, il y avait eu un changement dans les feuilles de travail des femmes de chambre au cours de la nuit et qu'elle avait donc demandé à cet agent de déplacer le linge propre qu'il avait déposé au premier étage d'un secteur au second étage. Il avait refusé, elle avait dû insister pour qu'il le fasse. Le buggyman présent expliquait qu'il était toujours fatigué lorsqu'il travaillait avec cet aide car il devait faire tout le travail et qu'en plus l'aide le critiquait sans arrêt. L'assistante du service des chambres se demandait ce que la fonction d'aide-buggyman pouvait bien représenter pour cette personne.

### ***Un changement brutal de fonction contribue à la désobéissance de l'aide-buggyman***

Une lingère racontait, qu'avant, cet aide-buggyman travaillait dans le service au niveau des machines à laver et qu'il avait été décidé brutalement de lui donner la fonction d'aide buggyman sans lui préciser le contenu de cette fonction.

Nous émettions alors l'idée qu'il n'avait peut-être pas apprécié ce changement de fonction brutal et **qu'il se vengeait peut-être en faisant « de la résistance »**. Le buggyman présent confirmait qu'il s'était plaint d'avoir mal vécu ce changement de fonction.

La responsable lingère raconta alors, qu'au début, cet aide-buggyman travaillait « super bien » lorsqu'il s'occupait des machines à laver, il ne voulait pas que l'établissement sous-traite le lavage des draps, il ne voulait pas non plus qu'on lui affecte des extras il disait à ces derniers : « *ka ou ka fè la ?* » (*Que fais-tu ici ? Autrement dit : « Il n'y a pas de place pour toi, ici »*).

### ***L'aide buggyman absent se trouve être responsable de tout***

Le peintre racontait quant à lui, qu'il avait travaillé avec l'aide buggyman un certain temps pour transporter les relax et qu'il devait toujours faire le travail de manutention pendant que l'autre conduisait le véhicule. Il ajoutait, qu'ensuite, il avait appris à conduire le véhicule et qu'il avait obligé l'actuel aide-byggyman à manutentionner également les relax, mais que ce dernier voulait toujours être le chef. Un autre technicien disait que le buggyman présent avait aussi des torts parce qu'ils devaient travailler à deux et qu'en fait le buggyman acceptait de faire tout le travail sans demander à l'autre de faire sa part. Il trouvait que ce dernier était trop gentil. L'assistante du service femme de chambre considérait, quant à elle, que le buggyman agissait ainsi pour le bien des femmes de chambre car son aide n'hésitait pas, lui, à laisser le linge sur place pour aller déjeuner.

### ***Le genre et la race sont invoqués plutôt que l'organisation du travail***

Le peintre disait qu'il y avait trop de femmes à la lingerie, que c'était pour cela qu'il y avait tant de problèmes dans ce service. Mais nous avons convenu que cela ne pouvait pas être une explication puisque le buggyman et son aide, qui étaient des hommes, étaient concernés également. De manière confidentielle, un autre technicien ajouta qu'il pensait que l'aide-buggyman concerné se comportait ainsi parce qu'il était blanc, il se croyait ainsi obligé de faire le chef. Il expliqua que la direction voulait le mettre à la plonge à un certain moment et qu'il avait dit que quelqu'un comme lui ne pouvait pas faire ce genre de travail. Il semblait que cette personne rappelait souvent qu'il était un blanc et qu'il était donc toujours du côté des blancs et pas du côté des noirs.

Le buggyman rappelait, quant à lui, qu'il disait souvent que la parole des blancs était toujours mieux écoutée que la parole des nègres. Le technicien avait conclu cette discussion en disant qu'avec son complexe de supériorité, cet aide-buggyman pouvait aller dans n'importe quel service, il aurait quant même des problèmes.

### Suivi :

Nous n'avons pu faire le suivi qu'avec le buggyman et son aide, à la demande de la responsable du service. En effet, l'aide buggyman avait changé comme prévu. Il avait été remplacé par l'extra avec lequel tout se passait bien précédemment. Or, à la surprise générale, les relations entre le buggyman et son nouvel aide avaient rapidement dégénéré. L'explication qui avait été suggérée lors du suivi était que les autres membres de l'équipe de la lingerie qui étaient favorables à l'ancien aide-buggyman avaient tenté de monter le nouveau contre son collègue buggyman, qu'ils n'appréciaient pas. Nous pensons que la source réelle des tensions entre eux résultait de la position centrale de la fonction buggyman entre le service des femmes de chambre et la lingerie. Quand il manquait du linge, ils étaient les premiers à être exposés aux critiques de toutes parts car leur rythme de travail avait une influence directe sur le rythme général de recueil, de traitement et de distribution du linge.

### ***Manque d'équité dans la répartition des tâches et mobilisation de l'ingéniosité***

Certaines lingères déclaraient qu'elles aimaient leur travail à la lingerie mais déploraient par contre que certaines ne travaillaient pas avec amour, que seul l'argent les intéressait. « *Ni on lo moun konsa isidan* » (Il y a beaucoup de monde comme ça, ici). Mais d'autres admettaient que bon nombre, par contre, travaillaient beaucoup et que, du coup, cela n'était pas équitable. Des lingères affirmaient qu'il y avait toujours eu des préférences à la lingerie entre les « extras ». Les responsables qui s'étaient succédées avaient donné à leurs « favorites » le travail du matin, ou celui du secteur propre, que tout le monde préférait faire. C'était pour cela qu'elles se déclaraient favorables à ce qu'il y ait un roulement pour rétablir une répartition du travail plus équitable. Mais elles regrettaient que la nouvelle responsable ait poursuivi ce favoritisme alors qu'elle avait elle-même souffert de ces injustices lorsqu'elle était lingère.

### *Des rapports très durs entre collègues*

Les lingères déplorait qu'il n'y ait pas assez de respect entre collègues, qu'il pouvait y avoir des insultes. L'une d'entre elles racontait par exemple qu'elle avait vu un jour deux collègues rire entre eux, et lorsque l'un d'eux était parti, l'autre était allé dire à un autre collègue, qu'en fait c'était du mépris qu'il ressentait pour lui, (« *Sè mépri en ka bay* »), tout en riant avec lui. Elle regrettait qu'on parle trop souvent dans le dos des gens dans cette équipe même si elle admettait que certains avaient changé d'attitude depuis la formation. Une autre lingère s'exprimait pour signaler qu'à la lingerie tout se passait très bien, même avec les responsables, mais que le problème était venu avec les deux dernières « extras » qui venaient juste après elle dans la liste. Elle racontait ainsi qu'elle était partie en métropole voir son fils et qu'à son retour, une de ces deux « extras » lui avait demandé ce qu'elle venait faire dans le service (« *Ka ou vin ayché la ?* »), pourquoi elle n'était pas restée en Métropole (« *Ou pa té pé rêté en France ?* »). Elle précisait qu'elle lui avait bien répondu. Elle ajoutait qu'avant le redémarrage de cette formation, **elle avait fait une remarque à l'une de ses collègues parce qu'elle avait fait tomber un sac et cette dernière lui avait dit : « *Chien ki ou yé ! Fèmé gyèl a ou !* » (*Tu n'es qu'un chien, ferme ta gueule !*)**. Elle n'avait rien répondu et constatait que depuis une semaine et demi environ cette personne avait changé d'attitude. Le jour où cette insulte avait été proférée, une des lingères participantes était là, mais elle avoua qu'elle n'était pas intervenue pour qu'on ne puisse pas la mêler à cette « sale » histoire.

### *Jugement sur le travail et désobéissance*

Par ailleurs, un technicien de la maintenance constatait, quant à lui, que le personnel n'était pas toujours prêt à avancer. Il déplorait, par exemple, que son collègue du service précédent puisse lui laisser un travail à faire alors qu'il aurait eu le temps de le finir. Le technicien rappelait qu'il arrivait souvent que le technicien de « routine »<sup>83</sup> en poste, face à un problème qu'il ne savait pas résoudre, au lieu d'aller en parler à un responsable, préférerait remettre la réclamation au tableau, là où il l'avait trouvé. Il ajoutait que dans ce cas, un client pouvait attendre deux jours une réparation. Il avouait qu'il n'avait jamais discuté de cela avec ses collègues car il craignait que ceux-ci se mettent en colère.

---

<sup>83</sup> Fonction qui consiste à intervenir sur les pannes survenues de manière inattendue la veille au soir ou pendant ses heures de présence.



### ***Tout changement de règle met en péril la coopération***

Nous sommes ensuite revenue sur une nouvelle règle instaurée à la lingerie qui consistait à préparer immédiatement la commande réceptionnée par téléphone, car nous avons vu qu'elle pouvait difficilement s'appliquer lorsque la personne qui répondait au téléphone travaillait dans le secteur « sale ». Dans ce cas, les lingères de ce secteur ne devaient pas répondre au téléphone. Mais une autre s'insurgeait en disant que ceux du secteur « propre » ne répondaient pas au téléphone non plus, bien souvent. **Elle précisait que depuis l'instauration de cette nouvelle règle, elle avait remarqué que certains collègues ne répondaient plus au téléphone pour ne pas avoir à traiter les commandes.** Elle ajoutait que lorsque les personnes du secteur « sale » avaient fini leur travail et lavé leurs mains, elles pouvaient répondre au téléphone.

Dans cette équipe mixte, nous avons vu que le genre et la race ont pu être invoqués pour expliquer des conduites de résistance au travail alors que l'organisation du travail semblait en cause. Après analyse, ce qui nous semble relever de la culture et non du travail dans les conduites de désobéissance entre collègues, ce sont les difficultés à juger le travail, le type de rapport « rude », le fait de parler « fort » pour s'affirmer. Le fait que ce soit ces aspects qui n'aient pas évolué avec le groupe de femmes de chambre et qu'ils se retrouvent dans tous les collectifs qu'ils soient féminin, masculin ou mixte, abonde dans ce sens. Mais plus généralement, il y a une expression en Guadeloupe, très couramment utilisée, qui illustre bien ce type de rapport : « kyenbé rèd, pa moli » (tiens bon, ne faiblis pas). Il apparaît que le fait de formuler un jugement sur le travail de son collègue est interprété par celui dont le travail est jugé comme une intention d'exercer sur lui une domination. En réponse à quoi, ce dernier va réagir rudement, va parler fort, pour s'affirmer et rétablir un rapport d'égalité face à ce qu'il vit comme un rapport de force défavorable. Dans ce cas, le collègue dira souvent : « *Ou kompwen sè lotel a ou* », sous entendu, « *ce n'est pas plus ton hôtel que le mien, nous sommes égaux, tu n'as rien à me dire* ».

#### 4. L'investigation dans le cadre des relations avec les clients

Lors de la formation « accueil », nous avons pu aborder des questions de coopération au sein de l'équipe. **A cette occasion, nous avons constaté que les problèmes communs aux services mentionnés ci-dessus se retrouvaient aussi** (cancans, difficulté de jugement sur le travail, absence d'équité dans la répartition des tâches, relation avec les extras, les chefs...). Nous reprendrons essentiellement les éléments liés à l'accueil et les éléments nouveaux apparus lors de cette formation concernant les relations avec la hiérarchie.

Par ailleurs, comme nous le savions déjà, les métiers de l'accueil sont réservés aux femmes. Ceci se vérifie aussi dans cet hôtel. **80 % environ des participants à cette formation étaient des femmes.** Le peu d'hommes présents étaient issus essentiellement du service cuisine.

Pour la suite de l'exposé nous dirons donc « elles », pour désigner les participants en général. Cela ne signifie pas que nous considérons que cette analyse ne vaut que pour les femmes. Nous pensons, en effet, qu'elle vaut pour ceux qui occupent des métiers de service purs et qui sont essentiellement des femmes.

#### *Le client aussi est dans un rapport de domination déclencheur de désobéissance*

Nous avons constaté dès le départ de cette formation qu'il était **très difficile pour les participantes de ne pas répondre sur le même ton à un client qui était impoli ou agressif**<sup>84</sup>.

---

<sup>84</sup> Extraits de compte-rendus : « La réceptionniste reprit la parole pour dire que malgré tout, sa responsable lors de son évaluation lui avait dit de « mettre de l'eau dans son vin ». Elle avait ajouté que lorsqu'elle répondait à un client agressif, elle le choquait, même si elle lui parlait gentiment. Or, la réceptionniste constatait que ce type de client s'adressait bien à elle après ce type d'algarrade. Elle disait comme pour elle-même : « Pon moun pé jan monté si tèt ou do anmwèn » (Personne ne montera jamais sur ma tête ou sur mon dos = je ne me laisserai jamais marcher sur les pieds). Une serveuse renchérit : « En pé ké sèvi léchel ba pon moun » (Je ne servirai d'échelle à personne = Idem). » [...] « La barmaid réagit en disant que si un client l'agressait, elle le « ramasserait » et elle lui préciserait son prénom s'il voulait aller voir le chef de village ».

La **politesse** en Guadeloupe est considérée comme une marque de respect, elle s'avère un véritable **passer-partout du bon accueil** pour les touristes. Les participantes nous ont signalé **qu'enfants, elles avaient pris des coups lorsqu'elles n'étaient pas polies** et tenaient donc aujourd'hui à bénéficier aussi de **cette marque de respect**.

**Si un client se présentait devant elles par exemple, sans dire bonjour, en formulant uniquement sa commande, sans aucune autre formule de politesse.** Elles considéraient cette **attitude comme révélatrice de la position de domination dans laquelle se sentait le client.** Elles en voulaient pour preuve qu'on dise : « le client est roi ».

Comme avec les chefs et les collègues, lorsqu'un client adoptait une conduite qu'elles interprétaient comme dominatrice, **elles ne supportaient pas de se laisser ainsi marcher sur les pieds aux yeux de tous, elles avaient honte** de se voir humiliées ainsi en public, de la part des collègues surtout, qui les considéreraient alors comme quelqu'un de **faible, de lâche, si elles ne réagissaient pas.**

L'une d'entre elles avouait même que si elle ne répondait pas à un client qui l'agressait, elle se voyait obligée d'attaquer un collègue par exemple, pour « se défouler ». D'autres participantes ont admis que c'était dur lorsqu'un client vous donnait tort alors que vous saviez pertinemment que vous aviez raison.

Dans cet ordre d'idée, elles vivaient comme une injure, le fait de se faire accuser injustement de vol tout comme les femmes de chambre.

### ***Conduite d'accueil trop zélée égale soumission***

D'une manière générale, lorsqu'une collègue se montrait trop serviable, trop souriante, elle prenait le risque de se faire mal voir. **La règle semblait d'être avec le client comme il est avec nous, dans un rapport d'égalité, de sourire quand on en a envie. De ne pas « jouer de comédie » au client<sup>85</sup>.**

---

<sup>85</sup> Extraits : « Ensuite, nous revenions sur l'importance du sourire dans l'accueil. Une des barmaids réaffirmait que tout le monde n'était pas souriant, que ce qui était important c'était de parler gentiment au client. Elle ajouta qu'elle ne riait sincèrement qu'avec les clients qui riaient également. Pour elle, le sourire était quelque chose qui se transmettait. Une serveuse confirma et ajouta qu'il n'était pas bon de trop sourire, qu'il ne fallait pas que ce soit considéré comme une soumission, qu'il fallait que ce soit un sourire naturel. Pour elle, sinon on ne souriait pas on « grignait » (grimacer). Elle pensait que celle qui riait tout le temps passait pour une sotte. C'était comme toucher quelqu'un que l'on ne connaissait pas. Elle pensait qu'il fallait tenir une certaine distance avec le client. Elles considéraient que cela était possible s'il s'agissait de clients avec lesquels elles avaient tissé des liens particuliers. »

Donner son sourire, nous l'avons compris, pour la majorité de ces femmes demande un engagement subjectif qui se mérite. Il est la rétribution d'une attitude respectueuse et amicale d'un client, mais il ne lui est pas dû parce qu'il est roi ou qu'il a payé. Certaines prenaient ainsi le parti de sourire naturellement ou de ne pas sourire<sup>86</sup>.

De même, **elles pouvaient avoir du mal à sourire et même à être polies avec un client qui les avait agressées en cours de séjour**. Elles avouaient qu'elles se sentaient mal à l'aise dans ces circonstances, **même si sourire au client pouvait être présenté par certaines comme une manière de mieux « couillonner » le client**<sup>87</sup>. (Comme elle disait que les blancs par leur gentillesse cherchaient à mieux couillonner les nègres).

Sourire, alors qu'on n'en a pas envie, pourrait donc être vécu aussi comme une attitude de soumission<sup>88</sup>.

### ***Inverser le rapport de domination s'avère une impasse***

Inverser le rapport de domination du client sur le personnel de service en se comportant avec lui comme il se comporte avec nous, nous est apparu comme une impasse. Cette attitude ne faisait en effet qu'entretenir le préjugé. Alors que, nous le disions, les Antillais sont très sensibles à la politesse, ils sont considérés comme impolis parce qu'ils ne saluent pas un client qui ne les a pas salués par exemple. Les voilà donc accusés d'être ce qu'ils reprochent aux clients.

**Les serveuses admettaient donc qu'elles ne devraient pas réagir ainsi, tout en réalisant qu'elles auraient du mal à réagir autrement** (voir suivi de l'intervention).

On peut donc repérer, ici peut-être plus qu'ailleurs, le caractère compulsif de cette conduite bien précise qui consiste à chercher à dominer celui qui prétend vous dominer<sup>89</sup>.

---

<sup>86</sup> Extraits : « Elle conclut en disant que les sourires des guadeloupéens étaient beaux parce qu'ils étaient sincères, alors que certains clients, eux, « grignaient » plus qu'ils ne leur souriaient. Une autre serveuse dit : « Menm si dan an nou pa déwô, nou ka ba yo on bel ti vizaj » (Même si nous ne leur sourions pas, nous leur adressons un visage avenant). »

<sup>87</sup> « Alors que nous débattions sur la prééminence du service rendu par rapport au sourire, l'une des assistantes constata que « Ou ka kouilloné on lo moun évé on « sourire » » (Tu couillonnes beaucoup de monde avec un sourire). »

<sup>88</sup> « L'une des assistantes du chef de restaurant intervint alors pour dire que dans le cas où elle devait débarrasser une table où les clients « s'éternisaient », il fallait qu'elles réfléchissent bien aux mots qu'elles allaient employer. Elle leur conseillait de s'approcher de la table en question avec une attitude de soumission, leur demander s'ils avaient fini... Que dans ce cas, les clients lui donneraient dix minutes par exemple, elle reviendrait plus tard... Je lui demandais alors de me décrire ce qu'elle appelait une attitude de soumission. Elle me répondit qu'il fallait avoir le sourire déjà. Elle considérait qu'il fallait observer l'expression des clients, avoir un sourire naturel. »

Elles avaient d'autant moins envie de « sourire » qu'elles considéraient que les clients ne trouvaient aimables que ceux ou celles qui satisfaisaient à tous leurs désirs, même en dépit du règlement s'il le fallait<sup>90</sup>.

### ***Domination du client, désobéissance et ingéniosité***

L'absence de mobilisation de l'ingéniosité correspond aussi à une forme de résistance à la domination des clients. Les participantes savent faire preuve d'ingéniosité pour faire plaisir au client mais utilisent le contrôle de la mobilisation de cette ingéniosité dans leur rapport de force avec le client.

Par exemple, lorsqu'elles considéraient que le client était mal élevé, agressif ou raciste, certaines ne jugeaient pas utile d'interrompre une discussion avec des collègues pour s'occuper de lui, pour satisfaire ses demandes dans la mesure du possible, et lui expliquer pourquoi elles ne pouvaient pas le satisfaire, pour lui suggérer autre chose dans ce cas. Certaines avaient parfois tendance à le contredire ou à répondre par la négative à ses demandes sans explication. Pour le dire autrement, **nous avons constaté que le travail d'accueil demande une mobilisation intense de l'ingéniosité ou même de la subjectivité de celui qui l'accomplit et les serveuses faisaient cet effort si le client le « méritait » et surtout s'il ne se montrait pas trop dominateur<sup>91</sup>.**

Il est apparu également qu'il était toujours difficile pour le personnel de faire appliquer le règlement ou les horaires des prestations et que ceci constituait donc pour elles une situation

---

<sup>89</sup>Extraits : « Une serveuse intervint alors pour dire que certaines fois, elle ne pouvait pas se retenir, elle avait envie de leur faire comprendre. La barmaid, quant à elle, disait qu'elle leur répondrait, en souriant éventuellement, que cela dépendait de la manière dont le client s'adresserait à elle. »

<sup>90</sup>Extraits : « La barmaid réaffirma que les clients diraient toujours qu'elles ne sont pas aimables, lorsqu'elle ne pouvait pas leur donner ce qu'ils voulaient. »

<sup>91</sup>Extraits : « L'une des serveuses raconta à son tour qu'un jour un client s'était plaint parce qu'il n'y avait plus de pain complet. Elle lui avait dit de ne pas s'inquiéter qu'il y en aurait le lendemain et cela l'avait calmé, elle suggérait aussi dans ce cas de lui raconter une petite blague pour le détendre. L'une des assistantes insista en disant que les clients détestaient lorsqu'ils demandaient quelque chose et qu'on leur répondait qu'il n'y en avait pas. La serveuse qui s'était exprimé précédemment remarqua qu'il fallait toujours trouver une explication pour le client. S'il y en avait eu au buffet et qu'il n'y en avait plus, il fallait aller voir « derrière » et si vraiment il n'y en avait plus de disponible, il fallait lui expliquer pourquoi. Elle raconta ainsi qu'un autre client voulait du pain complet et il n'y en avait plus. Elle l'avait rassuré en lui disant qu'il y en aurait à midi, mais ce dernier lui avait expliqué que c'était le matin qu'il avait l'habitude de consommer du pain complet pour faciliter son transit intestinal. Elle lui avait donc proposé de lui en réserver quelques tranches dorénavant et il avait été très satisfait. » [...] « J'interrogeais ensuite l'une des assistantes sur l'anecdote suivante qu'elle avait raconté lors du premier jour : elle avait refusé catégoriquement de dresser une table pour un client et ses invités. Elle s'expliqua en disant que ces clients avaient été forts désagréables, que c'était des habitants de Pointe à Pitre et qu'ils n'avaient pas réservé. Elle admit qu'elle aurait fait le geste, sinon. »

critique. En effet, le concept de l'entreprise évoquait la liberté et les clients semblaient « rechigner » à se contraindre à tout règlement. Du coup, beaucoup, parmi elles, avaient tendance à ne pas s'occuper des clients qui enfreignaient le règlement, elles laissaient les supérieurs hiérarchiques les prendre en charge.

### ***Racisme et désobéissance***

Un manque de politesse, nous l'avons vu, pouvait déclencher une conduite de désobéissance chez les serveuses. Inutile donc de préciser l'impact qu'aura sur elles une attitude du client qu'elles considéreraient comme raciste... **Une attitude raciste impliquait un rapport de domination et déclencherait donc inévitablement une réaction agressive<sup>92</sup>.**

Ces propos pouvaient être ouvertement racistes, mais les comportements des clients étaient parfois plus ambigus. Quoi qu'il en soit, dès qu'elles interprétaient ces propos comme racistes, cela déclenchait chez les participantes des conduites de désobéissance. De même, elles se sentaient humiliées et dévalorisées alors que ce n'était pas toujours fondé<sup>93</sup>.

L'une des attitudes des clients qui était facilement interprétée comme raciste, est le fait de ne faire confiance qu'aux chefs<sup>94</sup>.

---

<sup>92</sup> Extraits : « Une barmaid raconta qu'un jour un client faisait des photos ; il voulait faire une photo avec elle. Au début elle ne voulait pas car elle avait pour principe de ne pas accepter de se faire prendre en photo par les clients, mais comme un des collègues antillais du bar avait insisté, il l'avait convaincue. Le client l'avait donc prise en photo, son appareil était un polaroid, la photo était donc sortie tout de suite de l'appareil et tout en s'éventant avec la photo, le client avait dit : « Je vais la mettre dans mon album de singes ». La barmaid avouait qu'elle s'était mise très en colère, elle avait pris la photo des mains du client, l'avait chiffonnée et l'avait mise dans sa poche et elle avait dit à ce dernier : « Espèce de mal élevé ! ». [...] La réceptionniste en écoutant cette histoire, nous dit qu'à la place de la barmaid elle lui aurait dit : « Bienvenue parmi les singes ». [...] « L'une des barmaids raconta qu'un jour un client avait dit qu'il n'aurait jamais cru qu'il y avait autant de noirs dans cet établissement. Pour elle, il n'y avait pas de doute, ces propos étaient racistes. »

<sup>93</sup> Extraits : « L'une des participantes disait que si le client adoptait une attitude aussi méprisante (mettre ses assiettes vides par terre en l'occurrence) c'était parce que c'était un « nègre » qui le servait. J'avais l'idée qu'un client pouvait aussi bien adopter cette attitude en Métropole avec un blanc et qu'à mon avis c'était la situation de service qui comptait et non pas la couleur de peau de celui qui servait. La personne qui avait fait cette remarque acquiesça et ajouta que même des Guadeloupéens pouvaient se conduire ainsi en tant que clients dans cet établissement. » [...] « La réceptionniste nous raconta une histoire. Elle était toute seule à la réception, un client était venu, elle lui avait dit bonjour et il avait dit : « Il n'y a personne ! ». Elle lui avait répondu : « Si je suis personne, il n'y a personne ». Il avait fini par lui demander ce qu'il voulait, elle lui avait répondu et il était parti. Un client avait assisté à la scène et s'était déclaré scandalisé. Plus tard, le client avait réalisé son erreur et il avait demandé son nom à la réceptionniste, il lui avait dit que c'était parce qu'elle avait un chiffon en main (Elle essuyait les ordinateurs), qu'il avait cru qu'elle n'était pas réceptionniste. » (Cette réceptionniste est la seule guadeloupéenne de l'équipe)

<sup>94</sup> Extraits : « La réceptionniste confirma, elle constatait qu'ils s'adressaient à vous sans vous voir, sans vous reconnaître, alors après, lorsqu'ils se plaignaient ils ne savaient même plus à qui ils avaient eu à faire. La Barmaid renchérit en disant que les clients ne faisaient pas confiance aux « nègres ». Mais la réceptionniste contesta en disant que les clients se conduisaient de la même manière avec les collègues « blancs ». Une serveuse confirma pourtant le point de vue de la barmaid. Elle raconta ainsi qu'au restaurant, lorsqu'un client

Nous nous sommes aussi rendue compte qu'il y avait, parfois, chez les participants un problème d'interprétation des mots « noir » et « blanc » utilisés par les clients. **Il nous a semblé qu'elles avaient parfois trop vite tendance à interpréter ces termes comme racistes lorsqu'ils étaient utilisés par les clients**<sup>95</sup>.

Par ailleurs, les clients tenaient aussi parfois des propos ouvertement racistes et il nous a semblé que ceci venait étayer les interprétations erronées ci-dessus mentionnées.

### ***Désobéissance et racisme***

Nous avons aussi constaté que des conduites et un langage inadapté dans une situation d'accueil pouvaient générer des conduites « mal élevées » ou « racistes » chez les clients.

Nous avons convenu que **les participantes agressaient parfois les clients sans le vouloir car elles n'utilisaient pas les bons mots** (« Attendez ! » par exemple), **ou le bon ton**. Nous avons constaté aussi que le créole qui se parle sur un ton un peu « fort » ne les aidait pas et qu'elles devaient adoucir leur ton, lorsqu'elles s'adressaient aux clients en français, pour que le contact passe mieux.<sup>96</sup>

---

*souhaitait s'installer sur une table débarrassée, elle lui expliquait qu'il ne pouvait pas, mais le client ne la croyait pas. Quand le chef de service venait et lui disait la même chose, il le croyait. Elle en déduisait que ces clients étaient vraiment racistes. »*

<sup>95</sup> Extraits : « Une autre serveuse nous exposa une situation : la direction avait décidé de servir le café dans un pot noir et le lait dans un pot blanc, alors que d'habitude, les deux boissons étaient servies dans des pots blancs. Une cliente habituée à s'installer dans le rang de la serveuse qui racontait cette histoire avait décrété que le café dans ce pot noir, n'était pas bon, qu'il avait mauvais goût. La serveuse avait tenté de lui expliquer que les deux pots étaient exactement les mêmes, que seule la couleur changeait, mais la cliente n'avait pas été convaincue. La serveuse avouait que cette situation l'avait mise en colère et qu'elle avait dit à la cliente « Si ou rasis, rète a kaz a'w ! » (Si vous êtes raciste, restez chez vous !). Elle était ensuite revenu avec le même café dans un pot blanc et la cliente l'avait bu, ce qui d'après elle prouvait que son attitude avait été raciste. J'essayais alors de leur expliquer que les couleurs noires et blanches étaient associées ici à beaucoup de phénomène douloureux, à l'histoire... Mais qu'en France ces couleurs n'avaient pas cette connotation, que lorsque les clients utilisaient les termes de noirs et blancs ils n'avaient pas toujours conscience de tout ce que cela véhiculait en Guadeloupe et qu'il fallait donc rester prudent dans les interprétations de leur propos. Sinon, elles souffriraient émotionnellement, pourraient être agressives avec les clients alors que ceux-ci s'exprimaient peut-être sans aucune arrière pensée. Ce qui me paraissait être le cas dans l'histoire que la serveuse nous rapportait ici. Cette dernière ne se dit pas convaincue. La lingère qui avait eu l'occasion de discuter avec la cliente après cette algarade, abonda dans mon sens en disant que la serveuse aurait bien pu amener n'importe quel café à boire à la cliente, celle-ci l'aurait bu sans rien dire après avoir vécu ce conflit avec elle. »[...]« Je racontai ainsi qu'une des barmaids avait dit que lorsqu'un client demandait un café noir, certains pouvaient en conclure qu'il était raciste car le café était toujours noir, et qu'ils ne voyaient donc pas pourquoi il le précisait. Une des barmaids intervint alors pour dire qu'elle n'était pas d'accord avec cette interprétation. Pour elle, il était normal qu'un client dise cela s'il voulait un café sans lait. »

<sup>96</sup> Extraits : « Elle raconta également qu'il y avait deux mois environ, elle tournait le dos aux clients, elle faisait des omelettes, une cliente lui avait demandé du fromage et des tomates, qui n'étaient plus disponibles sur le buffet, elle lui avait dit : « Attendez », avait terminé ce qu'elle faisait, puis était allée lui chercher ce qu'elle demandait, et lui avait dit : « Tenez madame, servez-vous ». La cliente lui avait dit « Pas même un bonjour, pas même un sourire ! », l'agent précisa que la cliente ne souriait pas non plus, elle était donc partie sans faire

Il est évident que **le langage utilisé pour l'accueil en Guadeloupe ne sera jamais tout à fait le même qu'en métropole. Le Français est utilisé dans les deux cas, mais ce n'est pas tout à fait la même langue** et cela peut créer des points de friction entre les touristes métropolitains et le personnel guadeloupéen en particulier.

Pour illustrer ces remarques, nous avons vu que le personnel guadeloupéen lorsqu'il doit faire patienter un client s'adresse souvent à ce dernier en lui disant : « Attendez ! ». Ces mots en général sont mal vécus par les clients qui les trouvent trop autoritaires, pas assez rassurants... en un mot, pas assez professionnels. Les mots les mieux adaptés dans le langage de l'accueil en métropole seraient plutôt du type : « Veuillez patienter, je suis à vous tout de suite ». La deuxième proposition de cette phrase sous-entend un tel rapport de domination, voire de propriété, qu'il est souvent apparu comme non pertinent à employer par les participants à cette formation.

### ***Accueil et organisation du travail***

Comme dans le cas de la coopération, nous avons pu constater que bien souvent, **l'organisation du travail jouait un grand rôle dans le choix des conduites d'accueil adoptées par les participantes<sup>97</sup>**.

---

*attention aux propos de la cliente. La cliente avait alors dit « c'est une Guadeloupe de merde ! ». L'agent lui avait alors répondu que si la France, c'était la merde, elle ne paierait pas si cher pour y aller. La cliente avait été voir le chef de village, la direction l'avait convoquée, elle avait eu un avertissement. Elle précisait qu'elle n'avait jamais eu l'occasion de donner sa version des faits à la direction. La barmaid commenta alors ces propos en disant que les clients aimaient dire « Guadeloupe de merde ». »[...] « Alors que nous lisions l'histoire de la personne de la cafétéria à qui un client avait dit « Guadeloupe de merde », la barmaid intervint pour dire que le fait que la personne du buffet chaud du petit déjeuner tourne le dos aux clients pour faire les crêpes aussi, n'était pas favorable à un bon accueil et qu'il fallait que cette dernière se tourne pour parler au client. Elle pensait que ce type de remarque faisait souvent suite à des attitudes, un ton ou des mots inadéquats. » [...] « L'une des assistantes, elle, fut plus catégorique, elle dit à la personne de la cafétéria qu'elle était toujours en colère et cette fois sans doute aussi. Elle déplora que dans le compte-rendu on se rendait compte qu'elles parlaient beaucoup des clients mais qu'il fallait parler du personnel aussi, elle considérait que, beaucoup, parmi le personnel parlait n'importe comment aux clients. Or, elle rappelait que c'étaient eux qui apportaient l'argent qui permettait à l'entreprise de vivre. Elle ajouta par exemple qu'à la cafétéria, parfois, les agents n'avaient rien à faire et elles ne voulaient pourtant pas les servir. Elle dit aussi que deux collègues de cette équipe pouvaient s'invectiver devant les clients sans leur prêter attention. »*

<sup>97</sup> « La personne affectée à la cafétéria exposa à son tour un problème : « Le matin on rentre à 5H30. Or, parfois à 5H45 il y a déjà des clients qui partent en excursion qui sont dans le restaurant, alors que l'équipe de la cafétéria n'est pas encore prête à les servir. Dans ce cas, les clients sont mécontents et cela nuit à l'accueil. Pour elle, lorsqu'il est prévu que des clients viennent prendre leur petit déjeuner aussi tôt, il faudrait que l'équipe embauche plus tôt. » [...] « Nous relisons ensuite l'histoire de la serveuse qui avait eu un conflit avec un client parce qu'elle voulait débarrasser sa table et qu'il refusait. Nous convenions que ce travail de persuasion du client était une situation difficile, qu'il nous faudrait analyser. La commis de cuisine fit remarquer que les serveuses ne pouvaient pas non plus presser les clients de partir si l'heure de débauche n'était pas proche. Une autre serveuse fit alors remarquer qu'une fois que le client était parti, il fallait encore redresser les



## ***Mentir pour éviter les problèmes avec les clients***

Pour faire face aux exigences du client qu'elles ne peuvent pas satisfaire, et à l'absence des responsables, les participantes avouaient avoir parfois recours au mensonge<sup>98</sup>.

## ***Pas de valorisation de la culture créole***

Les participantes ont déploré que la prestation de l'établissement ne valorisait pas toujours la culture locale, pas même sa gastronomie<sup>99</sup>. Mais au-delà, elles déploraient que les clients ne soient pas toujours très positifs concernant la Guadeloupe et les Guadeloupéens<sup>100</sup>. Les participantes ont réalisé ainsi que **ce qui les mettait le plus en colère, c'était lorsque les clients critiquaient la Guadeloupe ou dénigraient les Guadeloupéens**. Dans ce cas, elles se sentaient obligées de leur répondre. Mais elles déploraient que les clients aient aussi une conception péjorative du personnel guadeloupéen<sup>101</sup>.

---

*tables du petit déjeuner, car sinon le chef de restaurant leur ferait la remarque. La personne affectée à la cafétéria considérait, quant à elle, que le client devait être à l'aise au restaurant. Elle ne comprenait pas pourquoi, le chef de restaurant demandait à ce que toutes les tables soient absolument redressées le lendemain matin. ». Une serveuse précisa ensuite que certains chefs de restaurant aidaient les serveuses à « faire lever » les clients. Le groupe constata à cette occasion que les passants (clients de passage pour la journée), surtout, avaient tendance à traîner parce qu'ils ne connaissaient pas les horaires des prestations, ils arrivaient souvent tard au restaurant et de ce fait, le buffet était moins bien garni. Nous convenions ainsi qu'il serait bon que la réception les informe de ces horaires, à leur arrivée. »*

<sup>98</sup> « La réceptionniste raconta que les billets d'avion vendus par la compagnie étaient non modifiables, elle le savait mais lorsqu'un client venait lui demander s'il était possible de modifier son billet, elle faisait toujours semblant de se renseigner avant de leur dire que ça n'était pas possible. Elle pensait que le client croyait toujours mieux ce que disaient les responsables. La barmaid, quant à elle, racontait que parfois il suffisait de dire « J'arrive ! », et d'aller derrière pour que les clients croient qu'on a été voir un responsable. La réceptionniste renchérit en disant que parfois, elle faisait semblant d'appeler la compagnie aérienne concernée, lorsqu'elle connaissait pertinemment une information et que le client ne la croyait pas. »

<sup>99</sup> « Les participantes regrettaient par ailleurs qu'il n'y ait de la sauce créole qu'au stand créole et pas à la grillade comme c'était le cas avant ou au stand des sauces près du buffet froid. L'une d'entre elle souligna son incompréhension du fait qu'il y ait sur le buffet du foie gras par exemple, qui est une denrée « étrangère » et pas de lambi ou de langouste de temps en temps. Elles rappelèrent également qu'avant, certains allaient chercher des oursins sur la plage et les préparaient pour les clients... » [...] « Une participante déclara qu'il y avait une grande variété de fruits toute l'année mais qu'ils étaient trop rarement disponibles pour les clients sur le buffet. Elle considérait qu'il aurait été préférable d'acheter 40 kilos de mangue plutôt que d'acheter 100 Kg de pommes que les clients avaient déjà l'habitude de manger. Une autre participante ajouta qu'il devrait toujours y avoir au moins du « coco sec » sur le buffet. »

<sup>100</sup> « Une barmaid exposa une anecdote : un client voulait se servir du distributeur de café qui fonctionnait mal, le chef de service était venu en déplorant que ces machines françaises fonctionnaient mal, le client l'avait contredit en disant que ça devait plutôt être une machine guadeloupéenne. La réceptionniste avait vécu une situation similaire avec la cabine téléphonique du hall qui ne fonctionnait pas bien, un client lui avait dit que c'était parce qu'elle était en Guadeloupe qu'elle ne fonctionnait pas. »

<sup>101</sup> « Une autre ajouta que les clients, lorsqu'ils arrivaient, avaient peur du personnel Guadeloupéen, à cause des préjugés et qu'ils n'osaient pas leur adresser la parole. Un autre renchérit en disant que, lui aussi, lorsqu'il était en métropole et qu'il entraînait dans un restaurant où il n'y avait que des blancs, il était impressionné. »

## *Le rôle des chefs*

Les participantes attendent de leurs responsables, qu'ils les soutiennent dans leurs difficultés avec les clients, ce qui n'est pas toujours le cas. Mais elles attendent aussi qu'ils impulsent une bonne ambiance, des relations conviviales entre les membres de l'équipe pour que cette bonne ambiance soit ressentie par les clients<sup>102</sup>. Le pire est qu'un responsable « descende » ses subordonnés devant les clients<sup>103</sup>.

Mais comme nous le disions précédemment, **les participantes considéraient que les chefs de service avaient souvent des préjugés péjoratifs sur leur personnel et que cela créait une mauvaise ambiance dans le service qui rejaillissait sur la qualité de l'accueil**<sup>104</sup>.

---

<sup>102</sup> « Une serveuse raconta qu'un chef de restaurant précédent allait toujours les aider lorsqu'elles étaient en conflit avec un client, il parlait à ce dernier et défendait toujours son équipe. Elle regrettait ce chef de restaurant avec lequel il y avait une bien meilleure ambiance dans l'équipe d'après elles. Elles déploraient que le chef de restaurant actuel mette trop de pression sur l'équipe et que ceci était néfaste à l'ambiance. Elles avouaient que ceci ne leur donnait pas envie de sourire non plus. Pour conclure, elles déclarèrent que le chef de restaurant avait beaucoup d'influence sur la qualité de l'accueil offert par son équipe aux clients. Pour illustrer, l'une d'entre elles raconta qu'elle avait surpris un jour le chef de restaurant actuel en train de raconter un conflit qu'il avait avec une serveuse à des clients avec lesquels il déjeunait. Elle considérait que c'était très mauvais, que cette attitude était de nature à monter les clients contre son personnel. Pour elle, les clients devaient être gardés en dehors de leurs conflits internes. » [...] « Dans le cas de la photo pour l'album de singes : Plus tard, le directeur était venu, la barmaid lui avait raconté toute l'histoire et ce dernier lui avait demandé de lui montrer de quel client il s'agissait. Ce qu'elle avait fait, le directeur avait demandé au client de s'excuser et l'avait renvoyé de l'établissement. La barmaid précisa tout de suite après que cet évènement avait eu lieu il y a longtemps. »

<sup>103</sup> « Elle termina son intervention en disant qu'elle avait plus de problèmes avec les chefs de service qu'avec les clients. Elle illustra ses propos en déclarant que l'ancien chef de service cherchait toujours à s'imposer, il leur faisait des réflexions devant les clients... Alors qu'elle considérait que lorsque son responsable avait une critique à lui formuler, il fallait qu'il la lui formule à part. Pour illustrer, elle nous raconta que parfois elle s'occupait des tables du mini-club. Lorsque les parents des enfants du mini-club voulaient manger avec leur progéniture, les serveuses dressaient leur couvert avec des verres alors qu'elles mettaient des gobelets pour les enfants. Ce jour là, n'ayant eu aucune directive de ses responsables concernant le nombre de parents présents, elle avait dressé toutes les tables convenues avec des gobelets. Lorsque le chef de service s'en était rendu compte, elle raconta qu'il lui avait dit « Tu vas monter tous les couverts des parents avec des verres, tout de suite ! ». De colère elle lui avait répondu « Non ! Je ne le ferai pas ! ». Ils avaient dû aller chercher l'économiste et ils s'étaient expliqués. Elle termina en disant que ce jour là, certains clients l'avaient défendue. »

<sup>104</sup> « Un autre participant changea alors de conversation, il déclara que les chefs de service, comme les clients avaient peur, il pensait qu'on leur remplissait aussi la tête de préjugés avant qu'ils partent. D'autres participants précisèrent que certains chefs de service savaient même de quelles personnes ils devaient se méfier avant d'arriver. Ils déploraient que lorsque les chefs de service arrivaient dans de telles dispositions, cela provoquait chez eux de la colère et leurs relations avec ce type de chef de service était donc mauvaises dès le départ. Ils auraient souhaité que les chefs de service se ménagent une période d'observation avant de les juger, qu'il y ait plus de dialogue entre ces derniers et leur équipe. » [...] « L'un d'entre eux conclut qu'il fallait plutôt qu'on arrête de monter la tête des chefs de service car sinon, il y aurait trop de pression et ils ne pouvaient pas

Pour juger de la qualité de l'accueil, l'entreprise envoyait ce qu'on appelle un « client mystère » qui les « inspectait » incognito. Ils n'appréciaient pas ce système car il se substituait à un réel dialogue au sein de l'équipe sur la qualité de l'accueil. De plus, ne sachant pas à quel moment ce dernier les avait observées, elles n'avaient pas de moyen de défense<sup>105</sup>.

Aux yeux des serveuses comme pour les autres collectifs, **un responsable a le devoir de faire respecter les mêmes règles par tous**<sup>106</sup>.

Par ailleurs, l'entreprise dépense beaucoup de temps et d'argent pour mesurer la satisfaction des clients sous la forme d'un questionnaire à remplir par ces derniers et à renvoyer par courrier au siège. Mais les résultats ne sont pas transmis et analysés systématiquement au niveau des équipes. Alors qu'ils pourraient être une réelle source de reconnaissance pour les membres de l'équipe<sup>107</sup>.

**Ce qui était difficile pour les participantes nous le disions c'était de faire appliquer le règlement par les clients. Mais ce qui était pire, c'était lorsqu'elles produisaient cet effort et que le responsable, interpellé par le client, donnait raison à ce dernier**<sup>108</sup>.

Les participantes déploraient qu'il n'y ait **pas assez de réunions dans les services, de ne pas être suffisamment informées de la vie de l'entreprise**<sup>109</sup>.

---

*bien accueillir les clients. Il ajouta que trop souvent lorsqu'un chef de service avait quelque chose à dire à un membre de son équipe, il le disait à quelqu'un d'autre au lieu de le dire à la personne concernée. »*

<sup>105</sup> « Une participante a alors déclaré qu'elle n'appréciait pas ce système de client mystère, elle aurait préféré que lorsque quelqu'un faisait quelque chose de mauvais, son supérieur le lui dise directement, et qu'ils s'expliquent entre eux sur cet état de fait. »

<sup>106</sup> « Une personne cita alors l'exemple de quelques chefs qui avaient été très rigoureux sur le règlement et qu'elle avait beaucoup apprécié pour cela. Elle racontait par exemple que l'un d'entre eux inspectait la tenue de tout le monde (homogénéité, propreté, repassage, badge...) le matin et obligeait ceux dont la tenue n'était pas conforme à aller se changer. Elle déplorait qu'aujourd'hui certains s'habillent et se chaussent n'importe comment et qu'aucun chef de service ne leur fasse la remarque. [...] Pour conclure, les participants se mirent d'accord sur le fait qu'un chef devait être rigoureux et que les chefs actuels faisaient trop de social. »

<sup>107</sup> Extrait : « Concernant l'information sur la note de l'établissement, les participants ont tenu à préciser qu'ils ne la connaissaient que lorsqu'elle n'était pas bonne, que lorsque la note évoluait positivement, on ne leur disait jamais rien. »

<sup>108</sup> Extrait : « La lingère raconta à son tour une situation : un client avait une seule carte et demandait deux ou trois serviettes. Elle disait qu'elle avait refusé de satisfaire la demande du client et lui avait expliqué le système : une carte équivaut à une serviette. Le client lui avait répondu : « Qu'est-ce que vous croyez, que je vais les manger, alors ! ». Elle lui avait donc donné les serviettes qu'il souhaitait en lui demandant de les lui ramener. Après cela, le client s'était calmé et depuis elle adoptait systématiquement ce principe de donner au client ce qu'il demandait sans poser de question et n'avait plus de problème. [...] Elle racontait qu'au début elle disait aux clients d'aller chercher une deuxième carte mais elle avait constaté que dans ce cas, les clients allaient voir la direction et qu'un responsable l'appelait pour lui dire de donner une deuxième serviette au client. »

<sup>109</sup> Extrait : « Elles racontaient par exemple qu'elles avaient su par la télévision qu'un mouvement important avait eu lieu au niveau de l'actionnariat de leur entreprise. Elles avaient le sentiment que la direction pensait que son personnel ne regardait pas la télévision. »

Par ailleurs, le soutien attendu des chefs de service concerne aussi **les arguments à donner aux clients lorsqu'une prestation n'est plus assurée ou lorsqu'il y a des ruptures de stocks indépendantes de leur volonté**<sup>110</sup>.

Il nous est apparu qu'il était d'autant plus difficile aux participantes de dialoguer avec les clients qu'elles n'avaient jamais dialogué avec leurs parents<sup>111</sup>.

### Un an après qu'en est-il ?

Certains clients qui étaient venus il y a longtemps dans cet établissement ont remarqué que le personnel était plus accueillant, plus souriant. Par ailleurs les notes de satisfaction des clients se sont améliorées.

Ainsi, bien que l'essentiel des problèmes soulevés par les participantes lors de la formation n'aient pas été résolus, que ce soit en termes d'organisation du travail, de reconnaissance, de relation avec les responsables, d'espace de discussion... les participantes ont tout de même eu tendance à changer de conduite. Cela viendrait sans doute du fait qu'elles avaient trouvé un sens à ces conduites (une réaction à ce qu'elle vivait comme une domination du client). Nous savons en psychodynamique du travail, que nous ne pouvons changer un comportement que lorsque nous avons compris le sens de ce dernier<sup>112</sup>.

Compte tenu du fait que leur contribution n'a pas été reconnue, il y a fort à parier que les participantes adopteront à nouveau leurs anciennes conduites qui finalement s'avéraient peut-être plus en phase avec leur histoire et leurs valeurs.

---

<sup>110</sup> Extrait : « La personne de la cafétéria raconta ensuite que l'économe lui avait dit de faire croire aux clients qu'un mélange de miel et de sucre de canne était du sirop d'érable. Elle avouait qu'elle avait refusé et qu'elle avait décidé de baptiser ce mélange « Sirop exotique ». Lorsque les clients réclamaient du sirop d'érable, elle disait aux clients que c'était trop cher car c'était la seule explication que l'économe avait pu lui donner. La réceptionniste intervint alors pour lui dire qu'elle aurait dû demander à l'économe avant, si c'était cette raison qu'elle devait avancer aux clients. Elle illustra ces propos par une dernière anecdote : une responsable de la réception lui disait toujours : « Dis leur qu'ils me font chier », un jour, le réceptionniste lui avait répondu : « D'accord je vais leur dire cela », mais elle n'avait pas eu le temps de rejoindre les clients que sa supérieure était déjà près d'eux. »

<sup>111</sup> Extrait : « Une participante commenta ses propos comme pour elle-même : « Qui raconte ses peines, rassemble ses mépris ! ». Tout de suite elle ajouta que les gens disaient cela mais que ce n'était pas vrai, qu'il était bon d'en parler quand même avec des personnes de confiance. Une serveuse s'exprima alors pour dire que ses parents ne s'asseyaient jamais pour parler avec les enfants, que seule sa grand-mère l'avait fait avec elle. Elle disait aussi qu'elle avait appris à discuter grâce à son travail, à ses collègues. »

<sup>112</sup> Dejours. C, Dessors. D, Molinier. P, 1994 : " Pour comprendre la résistance au changement " Documents pour le médecin du travail, N°58, pp 112-117, Ed. I.N.R.S & Ministère du travail – Direction des relations du Travail.

Certaines participantes nous ont d'ailleurs raconté des situations au cours desquelles les clients avaient été très agressifs envers elles. Elles nous ont avoué qu'elles n'avaient pas pu s'empêcher de leur répondre et affirmaient ainsi qu'il leur serait décidément très difficile de faire autrement, même si le professionnalisme le requérait.

Le fait que ces conduites de désobéissance, face à une attitude dominatrice d'un client, aient continué à être adoptées, nous a confortée dans l'idée que ce type de conduite revêtait un caractère compulsif et qu'il n'avait peut-être pas à voir seulement avec le travail.

Nous avons pu réaliser au travers de cette investigation spécifique de la question de l'accueil que la relation au client comme la relation de subordination sous-entend un rapport de domination qui comme dans les autres situations analysées, lorsqu'il est trop manifeste, déclenche des conduites de résistance et de désobéissance. Ces dernières revêtant parfois un caractère compulsif.

Nous avons vu également à quel point les conduites respectives des salariés et des clients étaient interdépendantes et que ces conduites n'étaient pas adoptées si le client se présentait dans un rapport d'égalité avec le personnel.

Enfin, il est apparu évident que la question du racisme « hantait » les relations avec les clients dans l'hôtellerie et que l'utilisation des termes « noir » et « blanc » notamment était sujette à caution.

## 5. Les conditions de la reproduction des conditions de résistance

Au travers de l'exemple de l'hôtellerie, nous avons pu mieux décrire les formes que pouvaient prendre ces conduites de résistance au travail salarié. Leur lien avec des conduites de domination a été établi, que cette domination soit celle des clients, des chefs ou des collègues.

Il s'agit bien là de domination et non pas d'autorité au sens où l'entend H. Arendt.

Parmi toutes les formes que nous avons observées et analysées, la forme la moins spectaculaire et la plus répandue de cette résistance est la résistance individuelle qui passe par un langage et un ton visant à s'affirmer face à ce qui est vécu comme une domination. C'est ce type de résistance que nous qualifierons de conduite de désobéissance.

**Mais une autre forme de conduite de résistance au travail salarié paraît aussi surprenante est celle consistant à exercer un contrôle sur la mobilisation de son ingéniosité.**

Pourtant, le sens même de ces conduites reste énigmatique. Il semble consister à vouloir rétablir une égalité entre soi et l'autre. Mais ces conduites sont-elles défensives ? Il est difficile de l'affirmer sans avoir eut recours à des données issues d'une enquête dite « canonique »...

**Ce qui reste également énigmatique, c'est que ces conduites soient transversales aux métiers, nous l'avons montré lors de notre DEA, mais aussi qu'elles soient transversales au genre.**

Le caractère transversal de ces conduites de désobéissance au travail, nous a amenée à poser l'hypothèse que **les relations entre les adultes et les enfants dans les familles fourniraient ce chaînon intermédiaire indispensable pour décrire les mécanismes à l'œuvre dans la reproduction de ces conduites de résistance au travail salarié.**

Nous imaginions intuitivement que ces conduites avaient à voir avec l'esclavage qui consistait, nous le disions en introduction, en un rapport de domination extrême... Mais

pourquoi ces conduites ont-elles perduré alors même que l'esclavage n'existe plus depuis plus de cent cinquante ans ?

Pour comprendre comment cette reproduction a pu s'opérer, nous avons choisi d'aller investiguer ce qui se passe dans les familles, entre les adultes et les enfants, notamment en terme de domination. Nous étions particulièrement intriguée par le fait que paradoxalement, dans les familles, les adultes exerçaient une domination, sur les enfants, souvent accompagnée de violence. Mais ce qui aurait dû leur apprendre à obéir, semble au contraire leur avoir appris à désobéir.

## **DEUXIEME PARTIE**

### **LA FAMILLE ENTRE ASSIGNATION ET REPRODUCTION**





# **CHAPITRE 3 : CONTRIBUTION DE LA THEORIE PSYCHANALYTIQUE A L'ANALYSE DU LIEN ENTRE LA FAMILLE ET LES CONDUITES DES SALARIES.**

## **1. Revue de la littérature psychanalytique sur la famille Antillaise**

### *La famille noire américaine : tabula rasa et désorganisation ?*

La première étude importante sur la famille afro-américaine, « *The Negro Family in the United States*<sup>113</sup> », est l'œuvre du sociologue E. Franklin Frazier. L'auteur soutient la thèse, devenue largement prévalente depuis, que la période esclavagiste constitue pour les sociétés noires américaines – et donc pour la famille – une sorte de point zéro, de lieu de naissance absolu :

« Jamais peut-être auparavant dans l'histoire, un peuple n'a été à ce point dépouillé de son héritage social que les Nègres qui furent apportés en Amérique<sup>114</sup> ».

Les quelques survivances, rares et isolées, indiquent en négatif à quel point l'organisation sociale africaine a été gommée par l'esclavage<sup>115</sup>.

Frazier insiste sur la désorganisation de la famille : il décrit une vie sexuelle sans loi, une illégitimité de « règle ». Le seul lien à échapper au naufrage serait la relation mère-enfant : la famille noire se présente donc souvent sous les dehors d'une « famille maternelle »<sup>116</sup>. Curieusement, cependant, Frazier réfère moins ce désordre à l'esclavage qu'à son abolition<sup>117</sup>.

---

<sup>113</sup> Frazier E. F., *The Negro family in the United States*, Chicago, 1939.

<sup>114</sup> Op. Cit., p. 21 (trad. J. André)

<sup>115</sup> Cf. E. F. Frazier, *The negro in the United States*, New York, The Macmillan Company, 1949, p. 11.

<sup>116</sup> Frazier (1939), op. cit., p. 112-119

<sup>117</sup> Frazier (1949), op. cit., p. 313.

Pour Jacques André<sup>118</sup>, qui a analysé la famille antillaise en s'appuyant sur la psychanalyse, il ne s'agit pas d'une désorganisation mais d'une organisation propre à une situation esclavagiste et post-esclavagiste. Pour cet auteur, ceux qui y voient une désorganisation sont sujets à la projection ou à l'ethnocentrisme<sup>119</sup>.

### ***Regard de la psychanalyse sur les études menées sur la famille antillaise avant R.T. Smith***

J. André relève que l'une des premières classifications familiales est due à T. S. Simey<sup>120</sup>. Faisant siennes les thèses de E. F. Frazier, selon lesquelles les conditions socio-économiques de l'esclavage ont empêché le développement de familles nucléaires stables chez les Noirs du Nouveau Monde, T.S. Simey considère que la désorganisation familiale reflète le fait que des Noirs des West Indies aient été maintenus dans une position économique affaiblie.

J. André constate que même un auteur comme E. Clarke laisse apparaître ce poids de l'idéologie, opposant la « family home » (la famille « au complet ») à la « denuded family » (la famille « désintégrée » de Simey). F. Henriques, quant à lui, parle de « keeper » family pour désigner le concubinage et qualifie de « maternelle » ou de « grand-maternelle » cette famille que les autres désintègrent ou dénudent. Pour J. André, l'analyse de Henriques reste cependant très proche de celle de ses contemporains.

Il émet donc un doute sur la pertinence du regard porté par ces scientifiques, d'autant plus qu'il note que ces structures familiales : « Loin d'être vécues par les sujets des sociétés étudiées comme autant d'infamies, sont socialement acceptées<sup>121</sup> ».

Cet auteur admet que l'observation, soucieuse de rigueur scientifique, de neutralité vis-à-vis de l'objet étudié, prendra le pas sur les jugements de valeur mais il note que l'infléchissement moralisateur de la démarche menacera toujours plus ou moins ces différents travaux.<sup>122</sup>

---

<sup>118</sup> André.J "L'inceste focal - Dans la famille noire antillaise » – P.U.F 1987 Paris

<sup>119</sup> André. J Ibid, p 7-8

<sup>120</sup> *Welfare and Planning in the west Indies*, London, Oxford University Press, 1946.

<sup>121</sup> André op. cit. p 19.

<sup>122</sup> Ibid p. 20

## *Regard de la psychanalyse sur la conception première de la matrifocalité*

J. André rappelle que le livre de Raymond T. Smith, *The Negro Family in British Guyana*, qui paraît en 1956, constitue une théorisation de la structure familiale<sup>123</sup>.

De même que R. T. Smith, est disciple de M. Fortes, J. André affirme qu'il l'est aussi de Murdock et de sa thèse sur l'universalité de la famille nucléaire. Alors que l'argumentation de Smith fait l'économie des pères et des hommes, André note qu'il se sent néanmoins obligé de maintenir le trio à l'horizon : « la famille nucléaire, écrit-il, est à la fois une forme idéale et au moins rapprochée à un moment du cycle de développement « normal »<sup>124</sup> »

Rappelons que R.T. Smith définit la matrifocalité comme suit :

« ...la matrifocalité est une propriété des relations internes des maisonnées, que celles-ci soient conduites par un homme ou par une femme. « En choisissant le mot de « matrifocal » de préférence à d'autres termes descriptifs tels « matricentral », « matriarcal », « dominé-par-une-femme », « famille grand-maternelle » et ainsi de suite, j'ai eu précisément l'intention de faire comprendre que ce sont les femmes en tant que mères qui deviennent le focus des relations plutôt que la tête des maisonnées comme telle<sup>125</sup> ».

La mère a donc une position focale dans ce type de structure.

« - Ultime moment du cycle : que l'homme meure ou déserte, sa femme assumera la position de chef de famille et le cycle arrivera à la fin avec sa mort. Un veuf peut parfois continuer à faire marcher la maison, avec l'aide d'une fille adulte. Un groupe de germains (siblings) peut se maintenir un an ou deux, mais l'organisation familiale normalement se dissout avec la mort de la mère focale<sup>126</sup>. » P 24

R.T Smith et les anthropologues en général défendent l'idée que la famille matrifocale est le « contrecoup » de la situation marginale de l'homme. Elle serait une forme adaptée à des conditions socio-économique difficiles.

---

<sup>123</sup> Ibid p 21

<sup>124</sup> Ibid, p 23

<sup>125</sup> Smith R. T. (1973) *The matrifocal family*. In *The Character of Kinship*, Cambridge University Press, J. Goody (eds), p. 125.

<sup>126</sup> André. J, p. 24

J. André s'inscrit en faux contre cette idée<sup>127</sup> et souhaite même, au travers de son ouvrage « L'inceste focal », prendre le contre-pied du point de vue de l'adaptation. Il propose de prendre avant tout en considération dans l'analyse, les désirs des sujets mis en scène dans des crimes.

Cependant, il admet que la conception de R.T. Smith va plus loin qu'une simple structure soumise à la seule gestion des besoins. Il apprécie en effet que cet auteur envisage aussi la logique interne des relations entre les sujets qui composent la structure<sup>128</sup>.

### *La prise en compte de la relation homme-femme extra-résidentielle comme conjugale*

M. G. Smith a été le premier à considérer la relation homme-femme extra résidentielle comme conjugale<sup>129</sup>. J. André après lui, a donc tenté d'introduire l'idée que **la structure familiale antillaise en vaut une autre et qu'elle doit être analysée en dehors de toute référence morale ou idéologique**, jusques et y compris son caractère illégitime, qui apparaît comme stratégique.

### *Matrifocalité et domination de la mère*

Il note aussi que de nombreux auteurs ont souligné **l'importance de la prise en compte de la position dominante de la mère dans la famille matrifocale**. Mais il précise que ce cas de figure n'est pas systématique et qu'il n'est qu'une conséquence du caractère focal de la mère.

« Quand l'anthropologue n'associe pas la matrifocalité à une composition particulière ou à l'accomplissement d'une fonction, il se réfère le plus souvent à **l'exercice d'une dominance**<sup>130</sup> ». Si ce qu'il importe de souligner est le pouvoir maternel, l'adjectif « matriarcal » est bien suffisant. [...] Certes, le dispositif matrifocal favorise – sans garantir – une position

---

<sup>127</sup> Ibid p. 27

<sup>128</sup> Ibid, p. 28

<sup>129</sup> Smith M.G *Family structure in Jamaica : The social Context of Reproduction*, Glencoe, Free Press, 1961., p. 31.

<sup>130</sup> Cf. par exemple L. Vallée, A propos de la légitimité et de la matrifocalité, in *Anthropologica*, Ottawa, vol. VII, n° 2, 1965, p. 163-177. L'auteur, soucieux de mettre enfin les choses au clair, appelle « structurale » une matrifocalité de composition et « fonctionnelle » une matrifocalité de domination !

dominante de la mère mais il n'en résulte pas. La mère focale n'est pas une conséquence, elle est au principe<sup>131</sup> ».

Une autre définition de la matrifocalité, plus proche de la conception de J. André est proposée par N. L. Solien-Gonzalez (« *Toward a Definition of Matrifocality* », 1970.). **Celle-ci, admet également « l'autorité de la mère» concernant la maison et la discipline des enfants sans que les hommes en soient nécessairement exclus.** Quoi qu'il en soit, J. André constate ici les limites de l'approche anthropologique pour comprendre ce qui soutient cette « cohésion matrifocale ». Pour avancer dans cette compréhension, il propose donc de questionner la distribution des relations affectives.

### ***La matrifocalité et la psychanalyse***

Il nous semble que J. André entretient avec le terme de matrifocalité un rapport ambigu. D'un certain point de vue, il lui accorde le bénéfice de toucher à la vérité profonde de ce dispositif familial mais d'un autre, il considère que ce terme a été tellement galvaudé, de par l'utilisation qui en a été faite en sciences humaines, qu'il faut s'en méfier. C'est pourquoi il va dans la suite du texte, lister le type de confusions que l'utilisation de ce terme a pu générer et que nous rappelons ici.

La première d'entre elles est l'assimilation de la structure à une composition familiale caractérisée par la résidence sous un même toit d'une mère ou d'une grand-mère et de sa progéniture d'une part et par l'absence d'homme adulte d'autre part. Dans ces circonstances, il considère qu'un grand nombre de groupes domestiques pourraient être considérés comme matrifocaux : des anciens Nayars (de la côte Malabar, au sud de l'Inde) jusqu'à la veuve seule avec ses enfants de la société blanche américaine.

Pour J. André, la famille composée de la mère (ou grand-mère) et ses enfants est une configuration limite de la matrifocalité et non une famille matrifocale. Il défend l'idée qu'on ne fait en effet pas aisément l'économie d'un homme dans une famille. Il ajoute que dans les familles matrifocales, les membres cohabitants dans la maisonnée peuvent être très diversifiés.

---

<sup>131</sup> André.J Ibid p. 38

Une autre confusion tend à décrire la fonction maternelle dans la famille matrifocale comme celle de l'élevage des enfants. Pour J. André cela découle du préjugé selon lequel l'un des rôles principaux de la femme dans le foyer est justement celui de l'élevage des enfants.

**Pour ce dernier, la matrifocalité est avant tout sexuelle.**

Il insiste sur le caractère non seulement intégré et métabolisé de la structure familiale matrifocale, mais aussi sur le fait qu'elle s'appuie sur une économie libidinale constituée qui procure aux partenaires des bénéfices auxquels ils ne sont pas prêts à renoncer.

« L'erreur a été longtemps de penser la famille matrifocale comme un arrangement provisoire, défailant, déviant, hâtif, fragile, source d'instabilité. En réalité, sa pérennité, sa résistance à une idéologie contraire, supposent à l'inverse, en son fond, une économie libidinale constituée et des bénéfices auxquels les partenaires ne sont pas prêts à renoncer<sup>132</sup>.

### *L'absence du père*

L'idée défendue par J. André et les psychanalystes qui se sont penchés sur cette question en général, est que l'absence de l'image du père en qualité de rival pour l'amour de la mère empêche l'enfant antillais de dépasser le stade de l'Œdipe.

Pour les sciences sociales, **ce qui fait l'objet d'un consensus, c'est l'absence du père**, qu'il soit présent ou pas. **La mère et le père s'opposent comme le bien et le mal. Faute d'un père, la mère occupe toute la place. D'après les sociologues ces places seraient donc interchangeables<sup>133</sup>.**

---

<sup>132</sup> Ibid, p. 127

<sup>133</sup> Ibid, p. 240

### *Le père symbolique des enfants antillais est le blanc ?*

Selon la thèse de F. Gracchus, dans les familles antillaises, **l'image symbolique du père est le maître. Et la mère tire sa position focale en son sein en étant son porte parole :**

« Passé l'esclavage, l'ancien maître est demeuré le législateur, le gardien de la loi mais aussi l'objet du désir de la mère. Sinon lui en chair et en os, au moins son héritier dans le fantasme. Que donne à entendre la mère : « X est le plus clair de mes enfants... ses cheveux sont moins crépus que... il a la peau foncée mais les cheveux lisses... les cheveux frisés mais il est clair de peau »<sup>134</sup>.

Nous n'adoptons pas vraiment cette hypothèse qui voudrait que ce soit le maître, le blanc, qui soit l'objet du désir de la mère et qui occupe donc la place du père symbolique dans la famille antillaise. Nous pensons plutôt que cette hypothèse serait le fruit de l'intégration de la domination du blanc par son auteur. **Nous considérons qu'il y a là, moins une question de désir sexuel, qu'une stratégie d'ascension sociale.**

### *Domination, psychanalyse et race*

Nous posons l'hypothèse que si la mère participe à la reproduction du système de domination c'est par l'intermédiaire du processus d'assignation par la couleur de peau. Elle y contribuerait ainsi par les gestes et les messages qu'elle adresse à son ou ses enfants les plus clairs, mais elle ne serait pas la seule à le faire, les autres adultes du socius y contribueraient également.

**Il ne faut pas occulter la part libidinale de la question raciale, comme il ne faut pas occulter non plus la part de la domination dans la psychanalyse et en particulier à propos de cette question de la race.**

**Ce que l'adulte « plante » chez l'enfant ce n'est pas seulement le sexuel, ce serait aussi un certain rapport à la domination.**

---

<sup>134</sup>F. Gracchus « Les liens de la mère » p. 247. Gracchus, ici, s'inspire d'une remarque de F. Fanon : Peau noire et masques blancs, op. cit., p. 152, n. 25.



Tandis que F. Fanon tient la famille à l'écart des méfaits des relations coloniales, E. Glissant y voit un lieu de résistance à la conjugalité à l'occidentale. J. André, lui, se demande comment ces auteurs ont pu imaginer que la famille soit restée à l'écart du mouvement de colonisation alors qu'elle est née de celui-ci. **J. André reproche également à ces deux auteurs que la mère soit « la grande oubliée » de leur discours.**<sup>135</sup> » Pour F. Gracchus, le dominé porte en lui le dominant sous la forme de l'image symbolique du maître à la place de celle du père. Nous aurions plutôt tendance à penser que c'est l'assignation psychologique par la couleur de peau qui inscrit le sujet (dans les rapports sociaux de domination et de race) au statut de dominant ou de dominé en fonction de sa couleur de peau. C'est cette inscription qui enracine et reproduit la dépendance. Ce qui est dans la tête c'est qu'en tant que nègre je suis censé être dominé par les blancs. Et cette assignation psychologique est relayée ensuite par une assignation sociale à l'école puis dans la société (Voir chapitre suivant). Si effectivement le Maître est dans la tête, comment expliquer sinon que les adultes au travail désobéissent aux ordres des blancs qui pourtant sont censés incarner l'image symbolique du père ?

**J. André affirme que** « *Blanc* » et « *Noir* », dans un tel dispositif, s'opposent comme père et mère alors que nous considérons plutôt, quant à nous, qu'ils s'opposent comme féminin et masculin. (Voir chapitre suivant).

### *Impasse de la psychanalyse sur la question de la domination dans la famille antillaise*

Lorsque J. André compare le « Blanc » et le « Noir » au père et à la mère, apparaît à nouveau le rapport de domination entre le père et la mère qui s'avère finalement assez proche de celui du masculin et du féminin. Mais en déclarant par référence à ces images symboliques que le blanc n'est pas paternel mais qu'il est l'envers de la mère africaine, c'est-à-dire la mère marâtre, cet auteur perd le rapport de domination. Il tente pourtant de le « rattraper » ensuite en comparant « le trop de la mère » et le désir d'assimilation, mais pas de manière convaincante de notre point de vue<sup>136</sup>. Contrairement à J. Gracchus qui cernait le lieu de la couleur comme métaphore paternelle, J. André propose ainsi de référer l'inscription raciale au registre métonymique du maternel, et propose que la quête de ressemblance soit un souci de continuité. Il illustre ces propos par l'expression « sauvez la peau ! »... L'auteur frôle la question de la domination et de la couleur de peau mais n'en fait rien, tout occupé qu'il est, à

---

<sup>135</sup> André, J, p. 248

<sup>136</sup> Ibid, p. 255-256

faire tenir ses figures symboliques entre elles. Selon nous, **ce qui a provoqué chez les Antillais le désir d'être assimilés**, au sens où ils bénéficieraient des mêmes lois que tous les citoyens français, **c'est qu'ils souffraient de graves inégalités, qu'ils se faisaient exploiter par les dominants qui se trouvaient être en très grande majorité des blancs**. Ce n'est pas pour « *faire siennes les qualités de l'objet, dans l'ordre incestueux de la confusion, de la réduction au même*<sup>137</sup> ».

Ceci est **d'autant plus gênant que le raisonnement de J. André l'amène à affirmer qu'il existerait entre un homme blanc et un homme noir, une différence à l'état pur**. Il s'appuie pour ce faire sur O. Mannoni, très critiqué par F. Fanon dans son ouvrage : « Peau noire et Masque blanc ».

« Ce qui avait commencé sur le mode identificatoire de l'introjection – faire siennes les qualités de l'objet – se poursuit dans l'ordre incestueux de la confusion, de la réduction au même<sup>138</sup>. Jusqu'au déni de toute différence, à commencer bien sûr par la différence raciale : que la rencontre du Noir et du Blanc soit celle de deux hommes sans différence à l'état pur »<sup>139</sup>

L'auteur s'inscrit donc en faux par rapport à la thèse de F. Gracchus. Il pense que ce dernier a repéré, plus qu'analysé la figure du maître du fait et qu'il s'est appuyé sur un matériel clinique bien mince. Pourtant, J. André évacue le fait que le maître occupe la place du père symbolique et le problème de la couleur de peau au sein de la famille antillaise, après avoir évacué celui de la domination. Il ne reste ainsi que le libidinal et en particulier la relation à la mère :

« la couleur s'estompe pour laisser place aux termes générateurs du drame : la question du père, le lien figé à la mère, l'irruption insupportable de la sexualité féminine, la violence paranoïde, etc. La couleur alimente l'insulte

---

<sup>137</sup> Ibid

<sup>138</sup> Sans doute l'historien peut-il dater l'apparition du mouvement pour l'assimilation, la réalisation excessive de celle-ci, comme son refus ultérieur ; il reste que ces trois temps – d'identification, de confusion et de rejet – plutôt qu'ils ne se succèdent, coexistent. La dominance de l'un n'abolit pas les deux autres, tout au plus les occulte-t-elle.

<sup>139</sup> Cf. O. Mannoni, *Clefs pour l'imaginaire*, Paris, Gallimard, 1977. p. 297. Quant à saisir cette « différence à l'état pur », je ne connais pas de texte plus fort que ce passage de Faulkner, dans « Absalon ! Absalon ! » (Gallimard, 1953) : « ce que je sais seulement c'est que mon être tout entier me fit l'effet de courir aveuglément et à toute vitesse vers quelque chose de monstrueux et d'immobile, avec un choc violent trop soudain et trop rapide pour n'être qu'étonnement et indignation, contre cette main noire qui m'arrêtait timidement en se posant sur ma chair de femme blanche. Car, dans le contact d'une chair avec une autre chair, il y a comme une dérogation, quelque chose qui coupe net et droit à travers les voies enchevêtrées de l'ordre et des convenances, quelque chose que connaissent les ennemis aussi bien que les amants, car c'est ce quelque chose qui les fait tous les deux. »

comme l'humour, elle imprègne la hiérarchie sociale et les stratégies matrimoniales, elle peut même ajouter une note originale aux formations de l'inconscient..., mais elle ne change rien aux déterminants primaires de celui-ci. Le fantasme de scène primitive peut être en couleur, sa structure ne s'en trouve pas modifiée pour autant<sup>140</sup> ».

### ***La matrifocalité sexuelle***

Pour J. André, F. Gracchus manque ce qui fait l'originalité de la notion de matrifocalité. Il admet que la critique de celle-ci est nécessaire, tant les discours à son endroit sont marqués d'un empirisme sociologisant, d'une conception économiste de la famille et plus largement par le relativisme culturaliste. Mais il reste (passé tout cela) **que pour cet auteur, le mot de « matrifocalité » a le mérite d'évoquer une forme familiale dont la reproduction indique le plus sûrement le caractère réglé** (nous ne sommes pas dans la nature, l'inceste ou la fusion), mais une régulation pour laquelle l'intervention paternelle n'est pas explicative.

L'auteur donne raison à F. Gracchus de souligner **qu'on ne peut confondre le père en réalité et le père dans le fantasme, à ceci près que telle n'est pas la question que pose la matrifocalité de l'agencement familial**. Il considère que dans l'analyse de la matrifocalité, on ne peut pas faire l'économie du désir des sujets. Or, c'est ce que l'on fait, d'après cet auteur, si on la considère comme un mécanisme adaptatif. Cette dernière considération s'avère d'autant moins pertinente que les contraintes de l'esclavage qui seraient à la source de cette structure familiale ne seraient plus d'actualité. Pour J. André, **seule la prise en considération du désir des sujets peut expliquer la pérennité de la structure malgré la disparition des contraintes qui ont contribué à son apparition**. Son analyse l'amène à défendre l'idée qu'il existe un lien très résistant<sup>141</sup> qui relie la mère à son ou ses fils, bien qu'il soit fait de « rien »<sup>142</sup> Un rien qui permet au lien de se maintenir en dépit de l'inceste prohibé : « le rien évide le lien entre la mère et le fils tout en lui permettant de se maintenir<sup>143</sup> ».

---

<sup>140</sup> Ibid, p. 258, 259.

<sup>141</sup> « Le cas est banal dans la normalité environnante d'un fils visitant régulièrement sa mère mais dont la visite s'épuise en quelques services rendus (tondre la pelouse, changer la bouteille de gaz...), toujours les mêmes, rituellement accomplis. Ni mots ni gestes ou si peu. » Ibid, p. 290.

<sup>142</sup> Ibid, p. 290

<sup>143</sup> Ibid p. 295

Il constate également que l'absence d'affects qui permet au lien mère-fils de perdurer, nuit à la qualité de ce lien.

**« La neutralisation des affects entre mère et fils, le rien, maintient l'écart. Le rien est un peu comme une symbolisation a minima ; s'il suffit à garantir contre l'inceste, il ne saurait soutenir une réversibilité de la relation, ni permettre au fils de cesser d'être un fils, de devenir un père<sup>144</sup> ».**

J. André définit donc bien **sa conception de la matrifocalité comme sexuelle** :

« La matrifocalité, telle que je l'entends, ne se confond ni avec une composition seulement féminine, ni avec l'exercice d'une fonction de maternage, pas davantage avec l'ampleur d'une domination matriarcale. Espérons qu'au terme de ce parcours demeurera acquise la nécessité de définir la matrifocalité comme sexuelle<sup>145</sup> ».

Le fait que pour J. André la matrifocalité soit une structure familiale élaborée à partir de l'élément maternel<sup>146</sup> qui ne se réduit pas à la mère et à ses enfants justifie l'importance de prendre en considération le socius dans nos analyses des relations entre l'enfant et les adultes qui l'entourent.

Enfin, l'auteur aborde finalement assez peu les relations mère-filles. Le seul passage où il les évoque est le suivant :

**« Pour la fille aussi le lien maintenu à la famille d'origine décide de bien des choix de la vie d'adulte [...]. Rigidité morale, soumission du corps, interdits non explicités [...] l'attente du « respectable » ordonne la vie de la petite fille et de l'adolescente. [...] Le processus évolutif qui mène le fils du désir vers le rien de ce désir porte la fille de l'identification vers la désillusion : cette parole de respectabilité qu'elle transmet à sa fille, la mère, loin d'en illustrer le modèle, formule plutôt ainsi le désaveu de sa propre vie<sup>147</sup> »**

---

<sup>144</sup> Ibid, p. 314

<sup>145</sup> Ibid, p. 364

<sup>146</sup> Ibid, p. 372

<sup>147</sup> Ibid, p. 300

Une psychologue clinicienne d'origine Martiniquaise, a beaucoup étudié la famille. Bien que l'étude qu'elle a menée concerne son île, il nous a semblé intéressant de la prendre en compte.

### *Famille, Guadeloupe et esclavage*

Dans son ouvrage « Le père oblitéré<sup>148</sup> », Livia Lesel **analyse la famille antillaise à partir du postulat de la prédominance de la mère. Elle cherche à comprendre par son investigation pourquoi cette prédominance et pourquoi l'absence du père.** Mais elle affirme que cette compréhension ne peut faire l'impasse sur le traumatisme de l'esclavage :

« Si l'on veut comprendre la société actuelle, on ne peut occulter l'effraction traumatique qui a présidé à la structuration et à la dynamique intra-psychique de l'Antillais. Le traumatisme se définit comme « un événement de la vie du sujet qui se caractérise par son intensité, l'incapacité où il se trouve d'y répondre adéquatement, le bouleversement et les effets pathogènes durables qu'il provoque dans l'organisation psychique<sup>149</sup> »<sup>150</sup> ».

**Mais il ne va pas de soi de déclarer que l'esclavage peut être considéré comme une effraction traumatique qui a présidé à la structuration et à la dynamique intra-psychique de l'Antillais.**

D'une part, nous sommes toujours gênée que l'on considère l'Antillais comme une entité homogène, cela révèle pour nous un déni des sujets antillais, enfants, adultes, personnes âgées, femmes, hommes, chabins, nègres, z'indiens.... D'autre part, nous pensons que **si l'esclavage a encore des conséquences intra-psychiques pour les Antillais aujourd'hui, la description des mécanismes qui ont permis à ces conséquences de subsister restent à décrire et à analyser.**

Après avoir rappelé les conditions de l'esclavage, l'auteure précise qu'en Guadeloupe, au lendemain de l'abolition de l'esclavage, les familles étaient nombreuses à être fondées sur un couple en concubinage<sup>151</sup>. Ceci nous amène à penser que **cette matrifocalité au centre de**

---

<sup>148</sup> Livia Lesel « Le père oblitéré » Chronique antillaise d'une illusion »- L'HARMATTAN – 1995, Paris

<sup>149</sup> J LAPLANCHE et PONTALIS, Vocabulaire de psychanalyse, PUF, 1973

<sup>150</sup> L. Lesel, p. 13

<sup>151</sup> Ibid, p. 149

**toutes les analyses de la famille antillaise est peut-être moins prégnante en Guadeloupe qu'en Martinique.**

Ensuite, L. Lesel nous rappelle **la toute puissance du maître sur la mère et ses enfants. Elle ajoute que ce dernier aurait mis le père esclave de côté et aurait ainsi permis à la mère de prendre la place principale dans la famille.** Deux images du père coexisteraient ainsi chez l'enfant – esclave : l'une bonne, celle du maître, paternaliste et permissive dans les premières années de l'enfant et l'autre stricte et sévère de la part des parents esclaves. Ce ne serait qu'à l'âge d'aller travailler que l'enfant découvrirait la condition d'esclave qui est la sienne et le vrai visage du maître. **Mais elle souligne encore une fois que la Guadeloupe se distingue de par la place qu'elle laisse aux pères :**

« A la Guadeloupe, en 1848, plus de la moitié des enfants sont reconnus ou légitimés par les deux parents ou le père seul<sup>152</sup>. Le père tient donc à se faire reconnaître comme tel, après l'abolition de la condition servile.<sup>153</sup> ».

### *La vie de famille pendant l'esclavage*

Livia Lesel nous raconte qu'au temps de l'esclavage, des incitations à la maternité d'ordre honorifique étaient distribuées aux mères de famille nombreuse pour faire face aux pratiques courantes d'avortement et à la mortalité infantile.

Ainsi, une fête symbolique comparable à la fête des mères est organisée pour récompenser et distinguer les mères de familles nombreuses, de même qu'une fête du baptême et une fête annuelle pour les femmes fécondes dont étaient exclues les femmes stériles. Cependant, l'auteure nous signale que, si toutes ces gratifications visaient à conférer à la mère un certain statut afin de favoriser l'émulation au sein de la communauté esclave, elles n'étendent en rien ses prérogatives à l'éducation de ses enfants.

Les enfants esclaves restent la propriété à part entière du Maître de la mère. Dès qu'ils sont sevrés, ils sont confiés à une vieille esclave qui les garde dans la maison du Maître, les mères devant reprendre le travail dans les champs. Cette pratique s'est généralisée de plus en plus. Plus âgés, ces enfants constituent pour ceux des maîtres des compagnons de jeu, jusqu'à ce

---

<sup>152</sup> Gautier, A.(1985) "Les soeurs de solitude : La condition féminine dans l'esclavage aux Antilles du XVIII<sup>e</sup> au XIX<sup>e</sup>", Ed Caraïbéennes. p. 147

<sup>153</sup> Lesel, L. Op. Cit., p. 21

qu'ils soient en âge (entre 8 et 12 ans) de travailler dans le « Petit atelier » où ils assumaient des travaux légers, sous la surveillance d'une matrone. De plus, n'oublions pas que les séparations par la vente se pratiquaient parfois, cette menace ne paraît donc manquer d'influer sur les relations parents et enfants<sup>154</sup>.

### *La matrifocalité en question*

La matrifocalité en tant que structure familiale observable s'avère presque un mythe aux antilles.

« Des études statistiques sur la répartition des ménages en fonction du noyau de base qui comprend le chef de famille et les enfants<sup>155</sup>, et sur l'importance réelle de la « matrifocalité résidentielle », à savoir la proportion de familles maternelles où cohabitent trois générations, **mettent en évidence le caractère marginal de la matrifocalité**. De manière générale, la structure des ménages est caractérisée par la prédominance du modèle nucléaire, bien qu'une proportion non-négligeable de femmes vive seule avec leurs enfants<sup>156</sup> ».

L. Lesel décide pourtant de s'interroger sur l'absence du père. **Elle reprend la thèse classique selon laquelle : la sexualité est étouffée, muselée... chez la fille tandis que le garçon, lui, est encouragé à développer sa sexualité, de laquelle dépendra sa reconnaissance en tant qu'homme...** Elle adhère également à la thèse de Gracchus, ci-dessus mentionnée.

---

<sup>154</sup> Lesel. L. Ibid, p 24

<sup>155</sup> Etudes réalisées en 1968, dans le cadre de l'INSEE (Institut National de la statistique et des Etudes Economiques) : « 70% des foyers patrifocaux, soit les deux tiers des ménages, et 30% de foyers matrifocaux. Des statistiques beaucoup plus récentes élaborées en 1982 et 1990 confirment le caractère marginal de la « matrifocalité résidentielle ».

<sup>156</sup> Lesel Ibid, p. 30-31

## *La famille antillaise analysée d'un point de vue clinique*

Pour mener son investigation, L. Lesel utilise trois méthodes parallèles :

- un entretien de type clinique
- un test projectif
- l'observation de dyades mère-enfants chez elles

Les personnes investiguées par cette auteure en Martinique, racontent des relations dures avec leur mère notamment : c'est du type « marche ou crève ». Il n'y a pas de place pour les sentiments ou la tendresse. Après coup, ce mode d'éducation est rationalisée par les sujets par des formulations comme : « c'est pour mon bien » »<sup>157</sup>.

« **Petite, elle était très dure, c'était marche ou crève. Moi je dis qu'elle a eu raison d'être comme ça.** ». Dit Luce (29 ans)<sup>158</sup>. »

D'après L. Lesel, **beaucoup de femmes se plaignent d'un manque d'amour maternel dans leur enfance.** Mais elle signale qu'une distinction doit s'établir cependant entre, d'une part, celles qui ont souffert d'une véritable carence affective maternelle dans les toutes premières relations et qui en portent encore aujourd'hui les stigmates dans leur vie affective et relationnelle, et **d'autre part, celles qui ont manqué de manifestations affectives de la part de leur mère, plutôt préoccupée d'accomplir son devoir.**

Dans l'esprit d'une enfant devenue adulte, son père c'est sa mère, sous-entendu, celle qui détient l'autorité du père, c'est la mère.

« Moi, mon père c'est ma mère. Elle était à la fois père et mère. Ce que mon père ne nous a pas donné, elle nous le donnait. C'est une brave femme qui n'a pas peur, qui n'a peur de rien, qui n'a pas peur de travailler. C'est elle qui a élevé ses quatre enfants »<sup>159</sup>. »

---

<sup>157</sup> Ibid, p. 71

<sup>158</sup> Ibid, P. 66

<sup>159</sup> Ibid, P. 67



Comme A. Miller le montre dans son ouvrage, « C'est pour ton bien<sup>160</sup> » la mort des parents empêche souvent les sujets d'établir vis-à-vis d'eux une distance critique : « En effet, pour la très grande majorité des femmes du groupe témoin<sup>161</sup>, la mère est aussi magnifiée. [...] **Elle est d'autant plus encensée dans le souvenir qu'elle n'est plus là**<sup>162</sup>. »

### *Domination, absence de dialogue et de tendresse*

L. Lesel donne de nombreux exemples de **domination et d'absence de dialogue** dans les relations entre les adultes et les enfants.

« Elle ne discutait pas, elle ne parlait pas. On ne peut pas savoir. Elle ne nous informait pas sur la contraception. C'est comme si c'était un secret, quelque chose qu'on ne devrait pas découvrir...<sup>163</sup> »

**Elle déclare que cette parole contenante manque en général, sur des questions cruciales comme celle de l'identité sexuelle. Nous dirions « de l'identité tout court ». La question de la race, nous le verrons, ferait également l'objet d'une absence de parole.** D'une manière générale, les adultes considèrent que les affaires des aînés n'intéressent pas les enfants. Ainsi, ils sont mis systématiquement à l'écart de tout dialogue dont les adultes sont les principaux protagonistes. On voit, à partir du témoignage suivant, que la sévérité de l'éducation aura un impact sur la capacité à communiquer des enfants devenus adultes :

« Elle parlera alors de l'éducation trop sévère qu'elle a reçue et de sa difficulté à communiquer aujourd'hui.<sup>164</sup> »

Mais au-delà, **comme ce sont les manifestations de l'amour et de la tendresse qui vont venir nourrir le narcissisme de l'enfant, en l'absence de telles manifestations, la faille ne peut que se creuser :**

---

<sup>160</sup> Miller. A, 1981 : « C'est pour ton bien » 3<sup>ème</sup> édition Aubier 1984 Paris

<sup>161</sup> On ne pourra manquer d'être frappé par les ressemblances entre les Groupes monoparentale et témoin, tant au niveau du discours que de l'approche projective.

<sup>162</sup> Lesel.L, p. 67-68

<sup>163</sup> Ibid, P. 175

<sup>164</sup> Ibid, p 73

« Si dans le second cas, la demande affective est grande, **il existe dans le premier cas, une authentique souffrance narcissique. Le discours est du registre de la plainte, de la faille narcissique.** Ces femmes sont majoritaires dans le groupe Biparental. Elles vont rechercher auprès du père de leur(s) enfant(s) la mère satisfaisante qui a fait défaut.<sup>165</sup>

### ***Domination et violence***

Non seulement, les sujets témoignent d'une absence de tendresse mais aussi de coups, de paroles blessantes...

« **Tout ce que je me rappelle de ma mère, c'est les coups, les paroles blessantes, choquantes. Il n'y avait pas d'amour, pas de relations entre mère et fille.** [...] Il faut vraiment qu'il y ait cette relation entre la maman et la fille. Tandis qu'avec moi, ce n'était pas ça du tout. ».

**Le « ça » dans son caractère itératif signe le manque – non au sens de l'absence, de la carence, mais à celui de la béance, du trou qui renvoie à quelque chose de l'ordre de la castration. Que dit Florence ou que ne dit-elle pas ? L'investissement narcissique de soi est atteint. La mère n'a pas joué son rôle de contenant narcissique. La tonalité dépressive du discours est prégnante.** Aujourd'hui, Florence dit ressentir par moment un dégoût de vivre et n'est pas loin d'avoir des idées suicidaires<sup>166</sup>. »

Dans ses commentaires des propos de Florence, l'auteure parle de « trou », de « béance » qu'elle renvoie à la castration. Nous aurions plutôt ramené ce trou à la faille narcissique liée à l'absence de manifestation de tendresse de la mère mais aussi peut-être des autres adultes.

---

<sup>165</sup> Ibid, p. 75

<sup>166</sup> Ibid, p. 76

## *Amour et discrimination*

L. Lesel constate que le manque d'amour maternel est aussi fréquemment évoqué en relation avec la discrimination affective faite par la mère, selon le sexe de ses enfants.

« L'enfant de sexe masculin est présenté comme l'enfant – roi de la mère. [...] La fille en conçoit un profond sentiment de jalousie et de culpabilité, et refoule son agressivité face à cette « idéalisation » par la mère de son garçon »<sup>167</sup>.

Ce qui est intéressant c'est que l'auteure décrit bien les troubles causés à un sujet par le fait de se voir exclut de l'affection de sa mère et à plus forte raison de l'affection des adultes qui l'entourent.

Toutes revendiquent l'amour, l'écoute, le dialogue. C'est dire à quel point cela manque à ces femmes martiniquaises en tout cas :

« Toutes revendiquent l'amour maternel, plus de sollicitude, l'écoute, une plus grande disponibilité, une relation de complicité mère-fille et surtout une parole. La parole maternelle manque à la fille, comme l'exprime Christiane (T) : « Ne pas faire comme notre mère qui ne faisait que battre. Il faut savoir parler aux enfants et aussi les comprendre », ou Florence (FB) chez qui existe une grande souffrance narcissique : « Lui parler. C'est très important pour un enfant la relation entre mère et enfant. Il ne suffit pas de le laisser là, il pousse... Dès qu'on lui donne à manger, à boire...<sup>168</sup> ».

---

<sup>167</sup> Ibid, p. 81

<sup>168</sup> Ibid, p. 92

### *Amour et tendresse du père*

Le père peut pourtant être pourvoyeur de tendresse. Mais cette tendresse peut cesser brutalement à l'approche de la puberté. Ceci serait encore un élément de plus qui creuse la faille narcissique de ces femmes martiniquaises, d'après L. Lesel.

« Ce regard paternel qui se dérobe brutalement laisse une faille narcissique et peut fixer dans un vécu abandonnique. Adulte, dans sa relation aux hommes, elle va jouer à être abandonnée comme elle le fut par son père<sup>169</sup> ».

### *Absence de tendresse, désir et genre de l'enfant*

Les femmes investiguées ici se plaignent souvent de **la différence que font les parents entre leurs garçons et leurs filles**. Et L. Lesel suggère qu'une compulsion de répétition pousse la fille devenue mère à reproduire ses préférences envers ses propres enfants.

Elle reprend par ailleurs l'idée déjà défendue par J. André selon **laquelle les hommes ne seraient jamais autre chose que des fils** : « *L'homme-père serait donc le fils « toujours » attaché à sa mère et ne pouvant investir affectivement d'autres femmes qu'elle*<sup>170</sup> ».

### *Domination des adultes et soumission des enfants*

D'après L. Lesel, la position de domination dans laquelle la mère est installée, génère chez l'enfant, une position de soumission quasi-totale envers elle :

« Il s'agit pour la fille de ne jamais détrôner une mère qui ne peut d'ailleurs chuter à une position plus affaiblie et plus réelle. Elle va lui prêter sa propre toute-puissance d'enfant et entretenir l'illusion par sa soumission quasi-totale. Elle est dans la position imaginaire de combler la mère et ressent ainsi un sentiment de toute-puissance<sup>171</sup> ».

---

<sup>169</sup> Ibid, p. 100

<sup>170</sup> Ibid, p. 121

<sup>171</sup> Ibid, p 173

Soumission, dépendance passive, on est loin de ce que nous avons cru observer en Guadeloupe. C'est pourquoi, sur ce point, nous émettons l'hypothèse qu'il existe une différence entre la Guadeloupe et la Martinique.

### *La grand-mère, détentrice de l'autorité marrone*

Dans le cadre de ses réflexions sur l'autorité, G. Mendel identifie la soumission du sujet à l'autorité comme une défense contre ce qu'il appelle le sentiment abandonnique né de la rupture du tout petit enfant avec sa mère. Ce qui justifierait, d'après lui, le fait que l'on explique souvent la crise de l'autorité actuelle par affaiblissement de l'image du père dans les sociétés occidentales :

« Ce sentiment abandonnique serait consubstantiel à l'espèce humaine. L'autorité représente comme le symptôme – c'est-à-dire à la fois la souffrance et la réponse à la souffrance - sous lequel il se manifeste universellement, un symptôme inévitable [...]. Nous entrons ensuite historiquement dans le cadre de la société non plus seulement masculine mais patriarcale, avec la formation d'une image inconsciente du père, médiatrice, protectrice d'avec l'archaïsme<sup>172</sup> ».

Comme il apparaît que l'autorité en vigueur dans les familles aux Antilles serait plus celle de la mère que celle du père, nous nous demandons si le cas particulier d'une famille « matrifocale » où c'est la mère qui détient l'autorité et l'exerce sur les enfants, n'aurait pas un impact spécifique sur le rapport à l'autorité hiérarchique des adultes. Si une telle analyse se confirmait, nous qualifierions cette autorité de la mère d'autorité marrone. D'après L. Lesel cette autorité serait détenue par la grand-mère.

« Dans les familles monoparentales, la (grand)mère est la figure de loi. Elle est détentrice de quelque chose de la fonction du père – du Nom du père. On pourrait dire qu'elle est receleuse de cette fonction, mais elle ne se confond pas avec cette fonction<sup>173</sup> ».

---

<sup>172</sup> Mendel. G. "Une histoire de l'autorité" Ed La découverte, 2002, Paris, p. 74

<sup>173</sup> Lesel.L, p. 226

La grand-mère est utilisée par la mère au même titre qu'est utilisé le père pour faire obéir l'enfant. L'auteur nous livre une belle observation pour montrer l'autorité de la grand-mère :

« Josiane ne parvient pas à faire taire son fils Florimont (12 mois) qui crie, et le menace de recourir à l'autorité (grand)maternelle : « Assez crier, ou j'appelle Mamy ». Florimont va aussitôt obtempérer. Les sollicitations indirectes de la « mamy » pour faire l'enfant obéir, n'aboutissent généralement pas à la sanction annoncée. Elles suscitent certes une réaction chez la (grand)mère, mais souvent différée, c'est-à-dire après récurrence de l'enfant, et dans une teinte de douce autorité qui le font cesser presque aussitôt ses jérémiades et se réfugier dans ses bras<sup>174</sup> ».

### ***La matrifocalité psychique***

Pour cette auteure, la matrifocalité psychique prend sens autour de la force du lien originaire à la mère qui reste toute-puissante et phallique, ainsi qu'autour de la fixation prégénitale sur le mode oral à cette mère. Le père, par sa dérobade ne permet pas, sous son regard, l'émergence et l'accomplissement de la féminité, et renvoie la fille à cette mère omnipotente à laquelle elle ne peut échapper que quand elle devient mère à son tour. Mais L. Lesel nous signale que l'identification à la mère ne se fait qu'à la faveur de cette nouvelle maternité, au moment où, généralement, la mère ne peut plus l'être physiologiquement. Dans la réalité psychique familiale, l'illusion de toute-puissance de la mère va être entretenue par la passivité de la fille et sa relation de dépendance, comme pour sauvegarder l'homéostasie du lien. Elle précise que chacune trouve sa contrepartie dans cette illusion : la fille, en continuant de jouir de sa mère par sa passivité, la mère en jouissant de son règne sur ses filles et les enfants donnés par celles-ci<sup>175</sup>.

**Pour expliquer ce qui pousse la fille à la maternité et au don de son enfant à sa mère, L. Lesel propose l'idée qu'elle réglerait ainsi une dette, celle qu'aurait tout antillais envers la mère patrie, l'Afrique.**

« La répétition du même dans la lignée maternelle, met en exergue de quelle dette il s'agit en réalité et à quelle mère. Par le canal de la transmission générationnelle, la dette récurrente envers la mère originaire – l'Afrique

---

<sup>174</sup> Ibid, p. 230

<sup>175</sup> Ibid, p. 265

maternelle, serait d'opérer la retrouvaille avec l'objet perdu, de re-nouer le lien originaire, donnant lieu à une forme d'organisation psychique inconsciente – la matrifocalité psychique<sup>176</sup> ».

### *Esclavage, violence et famille*

Aucun des auteurs cités ici ne prend en considération en tant que telle la domination pourtant spectaculaire des adultes sur les enfants ainsi que la violence qui l'accompagne. Le seul moment où E. Lesel intègre l'esclavage dans son analyse, et constate que la violence physique se présente comme le mode privilégié pour faire entendre la loi, est le suivant :

« ... comment comprendre le fait que dans l'éducation antillaise, les coups pour faire entendre la loi soient normalisés. Dans la simple tape à la « suif<sup>177</sup> », l'autorité ne peut s'inscrire que dans le réel du corps. « Donner des coups » renvoie au choc, à la contusion... à la blessure physique. On ne peut manquer de se référer à l'histoire quand on sait que sous l'esclavage, à l'imposition de la loi du Maître a régné la violence et se demander ce qui fait ainsi retour dans le réel qui se répète. La transgression de la loi faisait encourir à l'esclave des châtiments corporels tels que les fustigations, flagellations et lacérations. Comme si la loi, à défaut de ne pouvoir se faire entendre et se symboliser, ne pouvait être inscrite que par la marque dans le réel de ce corps.<sup>178</sup> »

On notera qu'elle ne dit rien sur ce qui pourrait nous aider à comprendre comment cette violence a traversé les siècles.

---

<sup>176</sup> Ibid, p. 278

<sup>177</sup> « Dans l'expression créole « ba an suif » (donner une volée) – il me semble intéressant d'établir une parenté avec le « suif », sorte de graisse de ruminants. La référence à l'esclavage ne peut manquer de nouveau d'interpeller, car on pourrait se demander quel lien a pu exister entre ce suif et les blessures à vif sur le corps de l'esclave engendrées par les coups du maître ou de son tenant lieu. »

<sup>178</sup> Ibid, p. 238

## *La violence dans les familles antillaises aujourd'hui*

Les seuls textes que nous avons trouvés abordant ce sujet, sont tirés d'une revue de psychologie martiniquaise MIBI. Nous allons les analyser ci-après.

Le premier texte s'intitule « Violences<sup>179</sup> ». L'auteure, Syndia Thilby-Melchi, psychologue, commence par définir ce qu'elle entend par **violence** au niveau de la société et précise ensuite que cette dernière **est relative : elle dépend du regard que la société porte sur elle**. Abordant la violence des adultes envers les enfants dans les familles, elle écrit :

« La maltraitance de 1995, violence illicite donc clandestine, niée par ses auteurs, et dont certaines formes, par exemple les punitions corporelles, ne sont plus assumées collectivement comme l'étaient les punitions des années 1850 et bien plus tard encore. Chacun, parent, voisin, ami savait alors qu'untel avait pris une volée à coups de fil électrique ce matin même, qu'un autre était resté agenouillé au soleil avec une bouteille d'eau dans chaque main, que celle-là, pour sa voracité avait été forcée d'avalier tout le pot de confiture dans lequel elle avait osé mettre le doigt, que celui-là avait été brûlé aux mains ou mordu pour avoir touché à ce qui ne lui appartenait pas. La violence était bien là avec toutes ses cruautés, mais au vu et au su de chacun qui pouvait éventuellement intervenir en tant que médiateur pour la modérer ou raisonner l'enfant<sup>180</sup> ».

L'auteure nous rappelle donc ici tout l'éventail de violence possible à asséner aux enfants dans la tradition éducative antillaise.

Mais plus loin, elle évoque aussi **cette tendance est en nette régression** :

« Aujourd'hui, et c'est une avancée, elle [la violence des adultes envers les enfants] est vécue dans son ensemble comme intolérable, compte-tenu de l'évolution des conceptions sur l'enfant.<sup>181</sup> ».

**Elle constate de plus que ces pratiques éducatives perdurent surtout chez certaines familles totalement repliées sur elles-mêmes.** « Mais devenue illicite, elle est également devenue un indicateur de l'enfermement de certaines familles sur elles-mêmes<sup>182</sup> ».

---

<sup>179</sup> Syndia Thilby-Melchi « Violences » MIBI N°2, 2000, Fort de France.

<sup>180</sup> Ibid, p 58

<sup>181</sup> Ibid, p 59

<sup>182</sup> Ibid p 59



Elle termine en déclarant que **la domestication de la violence des adultes envers les enfants ne va pas de soi**<sup>183</sup>.

Un autre auteur, Gérard ADIN, psychologue clinicien, a écrit un article dans cette même revue : « **Violences éducatives et tradition culturelle**<sup>184</sup> ». Il s'inscrit dans le cadre d'une réflexion collective de l'équipe du Centre de Soins pour adolescents, à l'occasion des journées de Pédopsychiatrie en 2000 sur le thème de la maltraitance. Il se réfère à des expériences personnelles et cliniques et à un micro trottoir organisé pour l'occasion sur le thème « corriger ou maltraiter ».

L'auteur constate que **l'utilisation de punitions corporelles est encore très répandue en Martinique** :

« Si la maltraitance, désignée comme abus, excès, cruauté avérée, est formellement désapprouvée, envisager le rapport éducatif en se privant par principe de « l'outil » - punitions corporelles -, relève encore de l'exception, voire de la fiction !<sup>185</sup> ».

Mais **ces punitions corporelles ne sont pas considérées comme de la maltraitance de par leur vertu éducative** :

« Ce niveau de punitions démarquerait ces dernières de la maltraitance, de par la visée éducative qui leur serait, dès le départ, affectée (pour son bien), et les apurerait, en quelque sorte, de caractères nuisibles ! : « On n'en est pas mort ! » « ça n'a pas empêché de réussir », etc...<sup>186</sup> ».

Il ajoute **qu'à l'origine de la correction, il y a donc l'enfant et sa faute** :

« Les justifications spontanément avancées pour cet usage correcteur des châtimens corporels sont les suivantes : la désobéissance, l'impolitesse, les caprices de l'enfant. A l'origine de la correction, il y a bien l'enfant et sa faute !<sup>187</sup> ».

---

<sup>183</sup> Ibid p 63

<sup>184</sup> Gérard ADIN « Violences éducatives et tradition culturelle », 2001, MIBI N°3, Fort de France p 36

<sup>185</sup> Ibid, p 36

<sup>186</sup> Ibid

<sup>187</sup> Ibid

**L'enfant** serait ainsi **conçu comme animé par un mal originel qu'il faudrait corriger par la sanction** pour l'amener à expier ses fautes, à en prendre conscience et à devenir meilleur. Au regard du micro trottoir réalisé, ce « crédo-éducatif <sup>188</sup> » est avancé par au moins une partie de toutes les générations interviewées, même les l'adolescents l'assèment pour les plus jeunes :

« Plus ouvertement critiqué par les jeunes qui, tout en les refusant pour eux, vu leur âge, envisagent que les coups puissent être « mérités » « quand on est petit »<sup>189</sup> ».

L'auteur s'interroge, ensuite :

« Notre histoire aurait-elle imprimé un rapport plus spécifique, une banalisation de la souffrance corporelle infligée, davantage de capacité à y résister et donc à la supporter ? Des coups ? Des bobos sur le corps ? Ça ne touche pas l'enfant !<sup>190</sup> ».

Mais à cette question fort intéressante sur laquelle nous reviendrons, il ne fait qu'ajouter d'autres questions :

« De cette période originare, symbolisée, surimagée par le fouet, nous pourrions nous y fonder une capacité de résistance, un tempérament, une « trempé » de « mal nèg » appelé davantage à se battre que d'autres ? Au sortir de la servitude, l'immense besoin d'accéder à l'égalité, la dignité, par l'instruction, l'éducation, n'aurait-il pas enflé la violence des « méthodes éducatives » - certes, effectives ailleurs aussi – du maître (d'école), de la nécessité d'extirper en sus chez l'enfant son fond de « vié nèg » ? La violence de l'école (châtiments corporels et/ou humiliations verbales) n'aurait-elle pas la peau particulièrement dure en Martinique (malgré textes et circulaires) ?<sup>191</sup> »

---

<sup>188</sup> Ibid

<sup>189</sup> Ibid

<sup>190</sup> Ibid, p. 37

<sup>191</sup> Ibid

A toutes ces questions nous tenterons de répondre à partir de l'analyse du processus d'assignation par la couleur de peau et de la domination des adultes sur les enfants dans les parties suivantes.

Nous relevons encore que G. Adin confirme ce que nous disaient les participants à la formation « accueil » pour la Guadeloupe :

« Interrogeons le surinvestissement de la politesse, au prix de la « socialisation » trop précoce de l'enfant découragé dans son expression par les « **bonjour** », « **merci** », etc..., **scrupuleusement exigés !** »<sup>192</sup>.

D'après cet auteur, la résistance à changer ce mode éducatif est justifiée par le fait que **la violence actuelle des jeunes découlerait du laxisme, de la démission, du laisser faire des parents**. Ce raisonnement fonctionnerait massivement que ce soit dans les médias, les institutions, les conversations privées... Il déplore que même certains professionnels partagent ce discours convenu à l'allure populaire et culturelle. Ce propos était d'ailleurs unanime dans le micro trottoir.

Pourtant G. Adin déclare que sa pratique montre que la majorité des troubles à caractère violent rencontrée à l'adolescence ne relève pas d'un laxisme éducatif. Pour lui, au contraire, la violence paraît un exutoire à des réactions qui ont été fortement inhibées, du fait de la dépendance passive de l'enfant, confronté à des violences répétées, des dominations et maîtrise exagérées, une éducation « musclée ».

A. Miller propose des réflexions qui se rapprochent de ces idées, mais G. Adin ne cite pas l'ouvrage d'A. Miller qui serait pourtant tout à fait à même d'étayer ses propos. Nous le reprendrons, quant à nous, lorsque nous poserons nos propres hypothèses théoriques concernant cette domination et cette violence observées par G. Adin en Martinique et qui nous ont toujours marquées dans les relations entre les adultes et les enfants en Guadeloupe.

G. Adin observe encore un renforcement de l'individuation dans la société martiniquaise qui peut changer la perception de soi et de l'autre dans la famille. Cela lui paraît susceptible de bénéficier à l'enfant dans la reconnaissance de ses besoins, de son rythme de développement, de ses droits. Par ailleurs, il note que le nombre réduit d'enfants permet davantage de satisfaire leurs besoins et leurs désirs. Cependant, il note également que **le fait**

---

<sup>192</sup> Ibid

**de devoir adopter une éducation totalement dénuée de punitions corporelles crée chez les adultes interrogés une angoisse.**

L'auteur conclut en déclarant que cette angoisse associée aux représentations fortes de la fonction parentale de la génération précédente et les menaces sur une augmentation de la délinquance peut créer de la part des adultes actuels « des maltraitances explosives, impulsives <sup>193</sup> ».

Pour comprendre les conduites de résistance observées dans le travail salarié, il nous semble toujours incontournable d'analyser les rapports entre les adultes et les enfants au sein des familles antillaises. Comme nous l'avons vu, c'est surtout sous l'angle du désir et de la libido que ces rapports ont été analysés par la psychanalyse. C'est pourquoi dans cette recherche, nous proposons de privilégier l'analyse de ces rapports sous l'angle de la domination.

Nous ne prendrons pas en considération la place symbolique du père, l'oedipe, la castration. **Nous privilégierons la théorie de la séduction généralisée de J. Laplanche. Et nous nous décalerons un peu de cette dernière pour nous intéresser plus particulièrement aux messages énigmatiques conscients et préconscients adressés par les adultes aux enfants qui résultant de la violence et de la domination.**

C'est pourquoi nous analyserons **dans un premier temps l'hypothèse de l'assignation par la couleur de peau**, dans l'idée que ces conduites observées chez les salariés seraient une forme de subversion de cette assignation. **Puis nous verrons si la domination et la violence des adultes envers les enfants peuvent également avoir un lien avec ces conduites observées dans le monde du travail salarié.**

---

<sup>193</sup> Ibid, p. 40.

## 2. Désobéissance et travail salarié : une subversion de l'assignation par la couleur de peau ?

### *F. Fanon a proposé une analyse des dégâts psychologiques de la colonisation*

L'intérêt de l'ouvrage de **F. Fanon** : « Peau noire et masque blanc », est qu'il se prend, lui-même comme sujet d'investigation et **décrit ce qu'il ressent en tant que noir dans un monde de blancs.**

Il montre qu'il existe une origine sociale et politique à cette forme de « haine de soi ». Il se sert de nombreux témoignages et récits pour montrer en effet que ce ressenti est largement partagé par les peuples colonisés.

**Par contre**, et bien que F. Fanon soit psychiatre, **il ne reconnaît pas à ce phénomène une quelconque origine psychologique, il en décrit les symptômes psychopathologiques mais ne lui reconnaît qu'une origine sociale et politique à savoir la colonisation.** A aucun moment il n'envisage que le socius<sup>194</sup> puisse avoir une quelconque influence. Il racontait pourtant : « Quand je désobéis, quand je fais trop de bruit, on (sa famille<sup>195</sup>) me dit de ne pas “ faire le nègre ”<sup>196</sup> ».

Nous considérons également que la colonisation, mais aussi, et surtout, l'esclavage qui l'a précédé en Guadeloupe, a obligatoirement eu un impact psychologique sur les sujets qui ont vécu cette condition. Nous pensons même, comme le montre Le Guillant pour les bonnes à tout faire, que les héritiers des personnes ayant subi cette condition ont également été touchés.

Nous nous démarquons du point de vue de F. Fanon parce que nous pensons qu'il n'y a pas que la société qui est en cause même si elle joue un rôle fondamental, nous y reviendrons. La famille, les socius ont aussi contribué, nous semble-t-il, à ce que cette forme de « haine de soi » existe et qu'elle se perpétue.

---

<sup>194</sup> Au sens de l'entourage proche de l'enfant : le père, la mère mais aussi un ami, un frère, un cousin, etc.

<sup>195</sup> C'est moi qui précise

<sup>196</sup> Idem p. 155

### *Assignment et économie matrimoniale*

J.L Bonniol, anthropologue, **constate que les sociétés issues de l'esclavage transatlantique ont été confrontées à une correspondance originelle entre les statuts et les apparences physiques. Celle-ci a posé un problème inédit de reproduction, marqué par la rémanence du biologique par rapport aux évolutions sociales.** Il montre de façon assez convaincante que :

« La solution a résidé dans le recours à une économie matrimoniale bien surveillée : c'est dire qu'il y a bien eu « gestion » sociale de traits [...], et surtout de la transmission de ces traits. [...] par là une idéologie s'est véritablement incarnée<sup>197</sup> ».

Ainsi, il montre que les Blancs ont tâché de se marier et de se reproduire avec des personnes de leur couleur de peau, tandis que les autres tâchaient de se marier et de se reproduire avec des personnes plus claires de peau qu'eux, pour grimper dans la hiérarchie sociale. Les choix matrimoniaux seraient donc depuis l'époque de la colonisation, orientés par la couleur de peau du partenaire potentiel ce qui avait déjà été souligné par F. Fanon.

### *De la théorie de la séduction généralisée à l'assignation par la couleur de peau*

Si certains adultes, dans leur économie érotique et surtout matrimoniale donnent la préférence aux partenaires de couleur plus claires qu'eux, il y a fort à parier qu'il en sera de même avec leurs enfants.

Mais rappelons d'abord le cadre de la théorie de la séduction généralisée de J. Laplanche. La situation prise en compte est celle **que J. Laplanche appelle « Situation anthropologique fondamentale » caractérisée par un rapport inégal entre l'enfant et les adultes. Les adultes transmettent à l'enfant une infinité de messages dont le code, le langage de base, est préconscient-conscient.** L'enfant, qui a besoin des adultes qui l'entourent pour survivre, ne dispose pas des codes qui lui permettraient de comprendre les messages de l'adulte. De surcroît, **ces messages sont compromis par l'inconscient sexuel de ces adultes. Comme le souligne C. Dejours :**

---

<sup>197</sup> Bonniol, J-L. (1992) « La couleur comme maléfice. Une illustration créole de la généalogie des Blancs et des Noirs ». Paris : Edition Albin Michel. , p. 17

« Lorsqu'un adulte dit à son enfant qu'il est un garçon, il dit en même temps tout ce qu'il pense des garçons, des filles, mais aussi tous les doutes qu'il a lui-même sur ce que recouvre au juste la notion d'identité de sexe et de genre. On peut assurément affirmer que par le truchement de cette assignation de genre, l'adulte emmène l'enfant, qu'il le sache ou non, dans tout ce que la différence anatomique de sexes et le « sexual » peuvent avoir d'ambigu, en raison même de ses propres ambivalences, incertitudes et conflits internes d'adulte. L'assignation n'est pas simple détermination sociale transmise par l'adulte à l'enfant. Elle devient, à partir de l'adulte qui l'adresse à l'enfant, un message d'assignation de genre compromis, d'entrée de jeu, par son inconscient à lui, selon des formes qui, pour une bonne part, s'énoncent à son insu<sup>198</sup> ».

**Ces messages sont donc énigmatiques pour l'enfant et il ne peut ainsi que tenter de les traduire. Mais cette traduction est toujours imparfaite, du fait du caractère compromis de ces messages et de l'absence de maîtrise du langage. Ce qui n'est pas traduit viendra constituer l'inconscient sexuel du sujet qui perdurera tout au long de sa vie.**

C. Dejours rappelle que :

« C'est en raison du caractère inévitable de cette compromission de la relation adulte-enfant par le sexuel, que Laplanche propose le concept de « séduction généralisée »<sup>199</sup> ».

Le processus d'assignation par la couleur de peau que nous proposons est **un processus psychologique proche de celui évoqué par J. Laplanche concernant le genre :**

« Assignation souligne le primat de l'autre dans le processus [...]. C'est un processus qui n'est pas ponctuel, limité à un seul acte [...]. L'assignation est un ensemble complexe d'actes qui se prolonge dans le langage et dans les comportements significatifs de l'entourage. On pourrait parler d'une assignation continue ou d'une véritable prescription [...]. Ce n'est donc pas la Société qui assigne sans médiation, mais « le petit groupe des socii qui inscrit dans le social (père, mère, ami, frère, cousin...) »<sup>200</sup>

---

<sup>198</sup> Dejours. C, Ibid, p. 63

<sup>199</sup> Dejours. C. ibid, p. 60

<sup>200</sup> Jean Laplanche « Le genre, le sexe, le sexual » in « Sur la théorie de la séduction » Libres cahiers pour la psychanalyse, Press Editions, Paris, 2003, p.81

**Dès sa naissance, sur la base de son anatomie sexuelle perçue, l'enfant sera assigné « garçon » ou « fille » par son entourage immédiat. Tout son destin sera ainsi marqué par l'assignation du genre.**

C. Dejours, s'appuyant sur l'épistémologie féministe et plus particulièrement sur les travaux des sociologues du travail Helena Hirata et Danièle Kergoat, va plus loin en soulignant que l'assignation de genre est, de facto, une assignation asymétrique dans les rapports sociaux de sexe<sup>201</sup>.

En Guadeloupe, « Les barrières raciales apparues durant l'esclavage se sont maintenues après l'abolition, continuant à renforcer les hiérarchies sociales.<sup>202</sup> ». De même qu'il existe une hiérarchie sociale de sexe, il existe une hiérarchie sociale de couleur de peau. **Et en fonction de la couleur de peau de l'enfant perçue par les adultes qui l'entourent, ces derniers lui adresseraient des messages estampillés par l'ambivalence de leurs réactions inconscientes à la couleur de peau.** Par exemple, un enfant qui naît de couleur claire s'entendra probablement désigné par son entourage, et ce, dès les premiers moments de sa vie : « *Ti*<sup>203</sup> *blan* » ou « *ti Chabine* » ou « *ti chabin* » (signifiant positif usuel des personnes de couleur claire) ». Alors qu'un enfant de couleur foncé s'entendra plutôt dire : « *Ti nèg* » ou « *ti nègrès* ». Encore faut-il préciser d'emblée que la perception par les parents de la couleur de peau d'un enfant ne renverrait pas à un classement objectif, qui serait valable pour tous, à l'instar d'un nuancier de couleurs prédéterminé. La perception de la couleur de peau d'un enfant est relative à celle de ses parents, ascendants, ou des autres enfants de la fratrie. La couleur de peau initialise donc chez l'adulte des réactions dont la composition est très complexe, toujours singulière, différente pour chaque enfant d'une même fratrie. C'est l'ensemble de ces réactions qui s'insinuent dans la communication adulte-enfant, jusque dans les soins du corps, sous forme, en particulier, de réactions affectives au corps de l'enfant, qui compromettent ou contaminent les gestes d'abord organisés par l'autoconservation.

---

<sup>201</sup> Dejours, C « Pour une théorie psychanalytique de la différence des sexes » In « Sur la théorie de la séduction » - Libres cahiers pour la psychanalyse – In press – 2003.

<sup>202</sup> J.L Bonniol, Ibid, p. 13

<sup>203</sup> Ti en Créole signifie petit en Français



### *Assignation par la couleur de peau : des messages énigmatiques*

Ces messages ne sont pas moins énigmatiques que les messages d'assignation du genre. L'enfant doit, de même, les traduire. C'est **en fonction de la traduction que fera l'enfant qu'il se « convaincre » qu'il est un nègre, un « chabin » ou un blanc**, comme on peut être convaincu d'être un garçon ou une fille. Dans ces circonstances **la couleur de peau s'avère subjective et donc non objective**. Jean Laplanche insiste sur le caractère binaire de l'assignation de genre. L'assignation par la couleur de peau est sans doute plus complexe. D'une part, elle renvoie à *des* différences et non à *une* différence ; d'autre part ces différences sont instables, l'assignation d'un enfant à *une* couleur de peau plutôt qu'à une autre étant variable d'un individu à l'autre. Enfin ces différenciations participent de l'assignation à une place plus ou moins privilégiée dans un ordre social, issu de l'esclavage. Si **les adultes** sont si peu volubiles sur cet aspect en particulier avec leurs enfants, nous le verrons, **c'est qu'ils ne seraient pas**, eux-mêmes, « **très au clair** », oserions nous dire, **sur cette question de la couleur de peau.**

### *Assignation par la couleur de peau et rapports de domination*

Dès le départ les deux pôles « nègre » et « blanc » ont correspondu dans la société guadeloupéenne à un statut de dominé, celui d'esclave ou de dominant, celui de maître et même après l'abolition de l'esclavage **ce rapport de domination s'est maintenu dans la hiérarchie sociale, jusqu'à ce jour**. En effet, encore aujourd'hui, la hiérarchie sociale est favorable aux personnes plus claires de peau. **Il suffit d'observer la couleur de peau des dirigeants d'entreprise pour s'en convaincre**. Ainsi, nous proposons l'idée qu'en fonction de sa couleur de peau, l'enfant pourrait être **assigné au statut de dominé**, de nègre ou même d'héritier d'esclave **s'il est perçu comme étant de couleur foncée**, ou **au statut de dominant, de blanc ou encore d'héritier de maître s'il est perçu comme étant de couleur plus claire**.

**Le fait que les enfants perçus comme des nègres, soient initiés très tôt au travail domestique**, nous semble pouvoir, là aussi, **jouer un rôle, comme il en joue un pour les filles par rapport aux garçons.**

### *Invisibilité de l'assignation et adulto-centrisme*

Ce qui aurait empêché jusqu'alors tous les auteurs commentés d'accéder à cette hypothèse de l'existence de ce processus d'assignation psychologique par la couleur de peau, serait selon nous, de l'ordre de ce que J. Laplanche appelle « **l'adulto-centrisme** »<sup>204</sup>. Sinon, il est impossible de comprendre comment toutes les recherches qui ont été menées sur les voies de la transmission de la race, et des habitus qui l'accompagnent, n'ont jamais pris en compte l'enfant et sa relation avec les adultes qui l'entourent.

### *L'assignation par la couleur de peau concerne aussi les blancs*

Nous pensons que **pour les familles qui se considèrent comme des « blancs », le processus d'assignation existe également**, le meilleur exemple est sans doute celui des « békés<sup>205</sup> ». Dans un récit d'enfance d'une femme béké, celle-ci raconte notamment comment **elle dispose dès sa naissance d'une domestique noire (ce qui est très fréquent) qui lui est dévouée corps et âme**<sup>206</sup>. Ce simple fait installe, nous semble-t-il, cet enfant dans une position de dominant vis-à-vis de ceux qu'il considère comme des « nègres ». Pour les métropolitains, le seul fait qu'en 1930 au zoo de Vincennes, on ait exposé des représentants des peuples colonisés à côté des macaques et des crocodiles, et qu'il y ait eu des millions de visiteurs, dont de nombreux enfants, qui ont jeté des cacahuètes à ces personnes, nous amène à penser que l'assignation par la couleur de peau pourrait exister aussi chez ceux qui se considèrent comme des « Français de souche ».

### *Une recherche de l'identité antillaise amène à percevoir l'assignation par la couleur de peau.*

Dans son ouvrage « L'identité antillaise », Julie Lirus fait passer le test de Rorschach à une population d'étudiants antillais résidant en métropole. Elle distingue dans son échantillon,

---

<sup>204</sup> Idem, p. 78

<sup>205</sup> Nom par lequel on désigne les héritiers des maîtres.

<sup>206</sup> Alibar France et Lembeye Pierette " Le couteau seul...Sé Kouto sèl... La condition féminine aux Antilles. Volume 2 : Vies de femmes. Editions Caraïbéennes 1983, p 265.

les Guadeloupéens et les Martiniquais mais également les sujets au teint clair des sujets au teint foncé à partir de critères de phénotypes indiqués dans le passage suivant :

« Il est habituel de trouver dans une même famille, différents enfants avec des phénotypes différents<sup>207</sup>, allant du teint le plus clair au teint le plus foncé, en passant par toute une gamme de teints. Ainsi, dès son entrée dans la vie, l'enfant de couleur claire, apprécié de l'entourage qui dit de lui " qu'il a une petite couleur sauvée "<sup>208</sup>, a plus d'atouts que l'enfant foncé de teint et aux traits négroïdes accentués. Consciemment ou inconsciemment, il est entouré de plus de prévenances et de plus d'affection. La noirceur de la peau, et les autres attributs de la négritude (cheveux crépus, nez épaté, lèvres plus ou moins épaisses) placent automatiquement un individu au dernier rang de la représentation sociale qu'on a de lui »<sup>209</sup>. (p 32, Julie Lirus, 1979).

Par ailleurs dans ce passage, il nous semble aussi que cette auteure décrit de manière très synthétique le processus d'assignation psychologique que nous tentons d'analyser ici. Ces passations du test de Rorschach lui permettent de produire les résultats suivants : concernant les réponses tridimensionnelles, dites " Vista ", en référence à S. Beck dans son ouvrage " Le test de Rorschach " (1968, p 324), qui sont déterminées par l'impression de quelque chose vu en perspective. Julie Lirus interprète ces réponses comme un indicateur de mise à distance du complexe d'infériorité des antillais et constate les résultats suivants dans une approche différentielle des sujets :

« 52 % de ceux qui ont le teint clair en donnent (des réponses vista), contre 42% chez ceux et celles qui ont le teint foncé. Nous avons vu dans la première partie de cet ouvrage, que les Antillais au teint clair bénéficiaient dans leur enfance de l'attention familiale et de celle de leur entourage, précisément à cause de cette couleur " sauvée ". Il semblerait donc qu'ils possèdent plus de ressources affectives, pour se dégager de ce complexe qui les tenaille. Ici, encore, la couleur de la peau et le type physique sont des indicateurs importants de mise à distance, mais ils ne sont pas des phénomènes causaux explicatifs. D'autre part, se vérifie ici l'observation de plus en plus courante chez les étudiants antillais, que ceux qui ont des

---

<sup>207</sup> Phénotype : ensemble de caractères qui se manifestent visiblement chez un individu et qui expriment les réactions de son génotype ( c'est-à-dire de son fonds héréditaire), à l'égard des circonstances particulières de son développement et de son milieu.

<sup>208</sup> Landeau (G) – Les relations raciales à la Martinique. 1976.

<sup>209</sup> « Le regard que les autres portent sur lui est un regard non valorisant ».

origines métissées accentuées sont un peu plus revendicatifs que les autres (tendance) » (p 187).

Plus loin, Julie Lirus procédera au même type d'analyse concernant cette fois ce qu'elle caractérise par " les représentations humaines ". Il s'agit pour elle au travers des contenus humains existant dans les réponses données, de : " mieux comprendre la corrélation intime qui existe entre l'identité et l'identification, ainsi que la fantasmatique des relations interpersonnelles chez les sujets étudiés et enfin la force des identifications " ; (p 194).

L'approche différentielle lui permet d'obtenir les résultats suivants concernant la variable couleur de peau :

« Cette variable permet aussi de discerner des différences de comportement en fonction du teint, foncé ou clair. Les Antillais au teint foncé ont des relations inter-personnelles agressives. Par contre, les Antillais au teint clair utilisent leur seul dynamisme pour les plaisirs de la vie ; ce sont des hédonistes qui aiment voir et être vus. Le reste du temps, ils sont inhibés et passifs. Les comportements ludiques et dynamiques de ces clairs de peau sont donc réactionnels et compensatoires<sup>210</sup>. Au niveau du contrôle de la peur de ce qui est humain, ils utilisent le mécanisme de la scotomisation. Ils paraîtraient plus enclins que les foncés de peau, à vivre l'infériorisation de façon aiguë et d'être, par le fait même, prêts à la dépasser » (p 202-203).

Pour nous, ce type de résultat n'est pas à prendre " au pied de la lettre " d'autant plus qu'il concerne des étudiants antillais (et donc autant Martiniquais que Guadeloupéens) résidant en métropole. Cependant, dans cet ouvrage, il nous semble que J. Lirus touche du doigt ce que J. Laplanche identifie aujourd'hui pour le genre par le terme " d'assignation " et que nous reprenons ici pour la couleur de peau. On voit bien au travers de la recherche de J. Lirus que la couleur de peau répartit les sujets au même titre que leur sexe. Les réponses " vista " s'avèrent d'ailleurs, indépendantes du sexe alors qu'elles sont, nous l'avons vu, dépendantes de la couleur de peau. Ces travaux nous confortent donc dans notre hypothèse de l'existence d'un processus d'assignation par la couleur de peau en Guadeloupe.

---

<sup>210</sup> « Ne pas y voir de jugement de valeur. La démarche analytique permet de démonter les mécanismes des comportements pour mieux les comprendre dans leurs expressions socio-culturelles, sans connotation moralisante ».

**Il est cohérent au niveau théorique de penser qu'un processus psychologique d'assignation par la couleur de peau puisse exister au même titre que l'assignation de genre décrite par J. Laplanche. Nous émettons l'hypothèse que les conduites de résistance et de désobéissance envers le travail salarié prises en compte ici, fonctionneraient comme une subversion des rapports de domination entre les noirs et les blancs liés à cette assignation par la couleur de peau.** Le raisonnement serait le suivant : *« On m'a toujours fait comprendre dans mon enfance, que j'étais « un nègre » dominé par les « blancs », je vais montrer, à tous que je ne suis pas si dominé que cela ».* Ce qui nous a amenée à cette hypothèse, rappelons-le, c'était l'utilisation paradoxale du proverbe « Ravet pa ni rëzon douvan poul » (Les cafards n'ont jamais raison devant les poules) lors de notre investigation de DEA.

### 3. Désobéissance et travail salarié : la reproduction d'une forme d'éducation spécifique ?

Alice Miller est la seule psychanalyste, à notre connaissance, à s'être attaquée de front à ces questions de la domination et de la violence dans les relations des adultes avec les enfants.

#### *La pédagogie noire au service de l'obéissance et ses dégâts*

Elle commence son ouvrage en présentant un traité d'éducation de 1952 qui évoque précisément la désobéissance :

« Car la désobéissance équivaut à une déclaration de guerre contre votre personne. Votre fils veut vous prendre le pouvoir et vous êtes en droit de combattre la force par la force, pour raffermir votre autorité, sans quoi il n'est pas d'éducation. Cette correction ne doit pas être purement mécanique mais le convaincre que vous êtes son maître (Traité d'éducation, 1952) »<sup>211</sup>.

Nous avons l'impression que les adultes en Guadeloupe appliquaient ce genre de principe dans l'éducation de leurs enfants. **Or, lorsque c'est le cas, l'auteur déplore que les adultes n'aient pas du tout conscience des dégâts qu'ils peuvent provoquer sur les enfants.** Elle pense même que **l'opinion publique n'a pas pris conscience de cela**, et nous pensons que c'est aussi le cas en Guadeloupe, comme ailleurs. **Frantz fanon par exemple lorsqu'il analyse les souffrances des antillais ne fait jamais référence à son expérience de petite enfance, ou seulement pour l'idéaliser.**

---

<sup>211</sup> Alice Miller « C'est pour ton bien. Racines de la violence dans l'éducation de l'enfant » Edition Aubier 1984, p.6

Plus loin dans son ouvrage, A. Miller constate : « Si nous n'avons pas eu, enfants, la possibilité de vivre consciemment et de surmonter le mépris qui nous était infligé, nous le perpétons<sup>212</sup> ».

**Sachant cela, nous avons supposé qu'il y avait peut-être un lien entre certaines conduites que nous observions dans le monde du travail (ce désir de dominer et ce rejet de l'autre en tant que dominant) et ce que nous observions de la conduite des adultes envers les enfants.** Dans son livre, Alice Miller n'aborde pas du tout la possibilité de reproduction de ce mépris dans le monde du travail, dans les relations clients-fournisseurs. Elle n'aborde cette idée que dans le cadre de la famille (avec ses propres enfants surtout), dans le monde social (délinquance, crimes...) et politique (Hitler). Nous posons donc l'hypothèse que la reproduction pourrait aussi concerner le monde du travail. Elle pourrait aussi s'opérer différemment dans une société comme celle de la Guadeloupe. Car les propos d'Alice Miller tendent à dire que la violence et le mépris des adultes envers les enfants créent plus l'obéissance que la désobéissance. Elle évoque aussi des cas où la violence et le mépris ont créé chez le sujet qui en a été victime, la perversion. Mais ce qui s'observe en Guadeloupe nous semble encore différent, il nous faudra donc investiguer cette différence. A. Miller constate par ailleurs que l'époque moderne n'a pas entraîné la disparition de ce type d'éducation, la cruauté physique s'est uniquement mutée en cruauté psychique. Mais cette dernière reste quasiment invisible et hante le sujet sans que lui-même ne s'en aperçoive.<sup>213</sup> Nous pensons qu'en Guadeloupe, ce qui caractériserait l'éducation, c'est la domination des adultes sur les enfants, la violence utilisée, si besoin, pour affirmer cette domination et enfin, l'absence de dialogue. Par contre, il nous semble impossible de parler de « cruauté psychique ».

---

<sup>212</sup> Ibid, p 15-16

<sup>213</sup> Ibid, p 16

## *Pédagogie noire et désobéissance ?*

La lutte des adultes pour l'obéissance des enfants évoquée dans ces traités, apparaît comme le but ultime de toute éducation et doit commencer le plus tôt possible<sup>214</sup>. Le tout est de faire en sorte que l'enfant ne se souvienne même plus qu'il ait eu un jour une volonté.<sup>215</sup>

Si l'on suit A. Miller, **l'application d'une telle pédagogie**, qu'elle qualifie de « noire », nous y reviendrons, **engendre chez ceux qui l'ont subie au mieux, l'obéissance, aux ordres au pire la maladie mentale. Or, en Guadeloupe, des enfants qui subiraient ce type d'éducation s'avéreraient désobéissant envers la hiérarchie, en tant qu'adulte.** Il semble plutôt que ces enfants, devenus adultes, considéreraient un ordre trop direct, une demande d'un client formulée sans règles de politesse, ou une remise en cause d'avantages acquis de toute nature, voire même une simple critique sur le travail, comme « une déclaration de guerre contre leur personne ». Ils se mettraient alors en position pour combattre la force par la force afin de raffermir leur domination.

Mais A. Miller nous révèle aussi qu'au-delà de la domination et de la violence, ce qui s'avère très destructeur pour les enfants, c'est de ne pas pouvoir exprimer les émotions que ce traitement génère en lui<sup>216</sup>. **Concernant l'obéissance, elle note aussi que la multiplication des exigences des adultes envers les enfants peut créer chez eux un rejet de toute nouvelle exigence**<sup>217</sup>.

Dans son ouvrage, A. Miller déplore donc que l'origine des névroses et des psychoses soit rarement cherchée dans ces relations de domination qui existent entre les adultes et le sujet enfant. L'école de Palo Alto, le mouvement de l'anti-psychiatrie et R.D Laing en particulier, ont pourtant tenté de comprendre les schizophrènes à partir des relations qu'ils ont établies avec les adultes qui les entouraient enfant. Ils ont ainsi pu montrer que les psychotiques avaient été souvent, depuis leur plus tendre enfance, confrontés à des types d'interaction pathogène avec les adultes qui les entouraient ce qu'ils ont cherché à nommer

---

<sup>214</sup> Ibid, p. 23-25

<sup>215</sup> Ibid, p 26

<sup>216</sup> Ibid, p. 19

<sup>217</sup> Ibid, p 21



par : « La double contrainte<sup>218</sup> ». Cependant, ces auteurs s'intéressent d'abord aux interactions et n'abordent pas le rapport de domination en tant que tel.

A. Miller, quant à elle, prend en compte spécifiquement **la domination et insiste sur le fait que la présence d'un adulte au côté de l'enfant, qui le respecte en tant que personne à part entière, qui donne « tout son poids » aux l'évènement, est salutaire pour sa santé psychique. Cet adulte peut permettre à l'enfant de penser et de ressentir son histoire de manière authentique, peu important les conditions matérielles par ailleurs.**

« Ces êtres ont été eux-mêmes battus et humiliés si tôt qu'ils n'ont jamais eu la possibilité de ressentir consciemment en eux l'enfant attaqué et sans défense, car cela aurait demandé la présence à leurs côtés d'une personne adulte qui leur faisait défaut.<sup>219</sup> »

D'après A. Miller, le retour de la pensée et du souvenir est aussi possible si l'enfant pendant une période quelconque, ne subit plus cette domination totale et la violence qui l'accompagne :

« C'est donc toujours un miracle que des récits comme celui de Christoph Meckel soient possibles, et qu'ils le soient en l'occurrence en dépit de la « bonne éducation » reçue. Peut-être le doit-il au fait que cette éducation fut interrompue, au moins du côté paternel, pendant les quelques années de guerre et de captivité<sup>220</sup> ».

**A. Miller, souligne le fait qu'un enfant ayant subi la pédagogie noire depuis sa plus tendre enfance, va chercher à se rallier à un groupe qui va admettre les sentiments qui lui ont été interdits jusqu'alors.<sup>221</sup>**

On peut se demander si le collectif de travail ne remplirait pas cette fonction : admettre, voire encourager les sentiments de désobéissance qui ont été interdits aux enfants jusqu'alors...

---

<sup>218</sup> Laing. R (1969) « La politique de l'expérience ». Paris Stock, p. 43.

<sup>219</sup> Miller, A. Ibid, p. 140

<sup>220</sup> Ibid, p. 98

<sup>221</sup> Ibid, p 106

## *Coopération contre domination*

Par ailleurs, **l'existence d'une coopération au sein d'un groupe est salutaire pour le sujet.**

« Le bon côté était si important pour moi, que j'aurai peut-être même enduré des choses encore pires. L'essentiel restait d'avoir vécu enfin l'expérience merveilleuse de n'être plus exclu. Il y avait une extraordinaire solidarité des élèves contre les éducateurs sadiques» (P. 311 « Das Selbstporträt des Jürgen Bartsch » (autoportrait de Jürgen Bartsch), Francfort).

**Le Guillant montrait aussi pour les bonnes à tout faire, l'importance du fait de partager, à plusieurs, la condition de dominé.** Ceci a sans doute été déterminant pour les esclaves aussi, nous le disions.

## *La pédagogie noire, rationalisée, « C'est pour ton bien ! »*

Malheureusement, A. Miller constate que les traités d'éducation plus récents conservent cette volonté de pouvoir sur l'enfant, même si elle est mieux dissimulée.

**La domination dans la relation entre les adultes et les enfants vise toujours l'obéissance.** A. Miller **montre aussi comment cette domination est rationalisée pour le bien de l'enfant.**

« Bien que ce soit toujours pour des raisons internes, autrement dit pour leurs propres besoins, que les parents maltraitent leurs enfants, il est admis une fois pour toute dans notre société que ce traitement doit être bon pour l'enfant. Le soin même avec lequel on entretient cette argumentation trahit son ambiguïté. Bien que les arguments soient contraires à toute expérience psychologique, ils se transmettent de génération en génération. Il faut qu'il y ait à cela des raisons émotionnelles très profondément ancrées en nous. Personne ne pourrait prôner à la longue des "vérités" qui iraient à l'encontre des lois physiques sans encourir le ridicule<sup>222</sup> ».

---

<sup>222</sup> Ibid, p.29-30

**On peut constater, pour les rapports de domination entre les adultes et les enfants, comme pour les rapports de domination de genre et de race, que les connaissances scientifiques, qui vont pourtant toujours à l'encontre de ce qui justifie ces dominations, ne constituent pas un obstacle à la pérennité de ces dernières.**

A. Miller considère que **ce qui permet cette pérennité, en dépit des connaissances scientifiques en psychologie, c'est la compulsion de répétition.**

Evoquant, cette pérennité de la volonté de pouvoir des adultes sur les enfants et le fait qu'elle soit cachée et impunie, elle s'inquiète pour l'avenir de l'humanité<sup>223</sup>. Nous pensons comme A. Miller que ce rapport de domination des adultes sur les enfants reste encore aujourd'hui caché et impuni, sans doute encore plus que les rapports de domination qui touchent le genre et la race. Ce type de relation a la particularité d'être transversal au genre et aux races. Dans le champ des sciences humaines, il est question aujourd'hui de **croiser les rapports sociaux de race, de genre et de classe, mais toujours pas d'y intégrer les rapports entre les adultes et les enfants.**

La domination et la violence évoquées ici sont celles des adultes envers les enfants et pas seulement celle des parents, ainsi A. Miller montre-t-elle qu'elles se poursuivent à l'école et que la parole n'a pas sa place dans ce type d'éducation ou alors uniquement sous la forme d'ordres donnés aux enfants<sup>224</sup>.

Mais elle évoque aussi le caractère totalement inégalitaire de ce que J. Laplanche désigne comme la « situation anthropologique fondamentale » qui empêcherait l'enfant de critiquer les adultes qui le maltraitent et qui l'amènerait à penser que tous ces mauvais traitements sont « pour son bien ».<sup>225</sup>

---

<sup>223</sup> Ibid, p 30 -31

<sup>224</sup> Ibid, p. 46

<sup>225</sup> Ibid, p. 93

## *Pédagogie noire et inconscient*

Les adultes qui adoptent ces pratiques le font le plus souvent sans avoir conscience des dégâts potentiels qu'ils peuvent provoquer chez les enfants concernés en termes de capacité de création, de compassion :

« Le tragique de la situation vient incontestablement du fait que les parents avaient les meilleures intentions du monde avec leurs enfants. [...] Ils voulaient enseigner ces valeurs à leurs enfants par tous les moyens et s'il le fallait, ils étaient mêmes prêts à utiliser la force pour réaliser ces nobles objectifs pédagogiques. Si, une fois grands, ces enfants ont commis des actes de violence, ils ont exprimé ce faisant à la fois le côté réprimé et non vécu de leur propre enfance et le côté réprimé et non vécu de leurs parents qui n'était connu que d'eux seuls.<sup>226</sup> ».

Compte tenu du **caractère inconscient de ses pratiques éducatives**, A. Miller ne se montre **pas très optimiste** sur la capacité des adultes à, **ne serait-ce qu'envisager « une pédagogie blanche »**<sup>227</sup>.

Elle précise pourtant quelques caractéristiques que cette pédagogie devrait présenter :

1. Respect de l'enfant ;
2. Respect de ses droits ;
3. Tolérance pour ses sentiments ;
4. Volonté de tirer de son comportement un enseignement sur :
  - a) la nature de cet enfant en particulier ;
  - b) leur propre nature d'enfants, qui permette aux parents un véritable travail de deuil ;
  - c) sur les lois de la sensibilité, qui apparaissent bien plus nettement chez l'enfant que chez l'adulte, parce que l'enfant vit

---

<sup>226</sup> Ibid, p. 84

<sup>227</sup> « Se pourrait-il qu'un enfant se développe à son avantage sans la contrainte de l'obéissance, la répression de la volonté, et la lutte contre le caprice et l'égoïsme préconisée depuis des siècles ? Les parents ne peuvent pas admettre de telles pensées ; sinon ils sombreraient dans le plus profond désarroi et perdraient pied eux-mêmes, privés du soutien de l'idéologie traditionnelle selon laquelle la répression et la manipulation du vivant constituent des valeurs suprêmes. » Ibid, p. 116

ses sentiments de façon bien plus intense et, dans le meilleur des cas, de façon bien plus directe que l'adulte.<sup>228</sup>

A. Miller montre par là, **la force de l'idéalisation des parents dans le processus de compulsion de répétition<sup>229</sup> qu'elle décrit et explique.** Pour rompre avec la compulsion de répétition, il faudrait que les adultes puissent accéder aux émotions qu'ils ressentent lorsque leurs parents les frappent<sup>230</sup>.

### *La pédagogie « noire » en question*

**Cette pédagogie qu'elle remet en question, A. Miller, la qualifie de noire<sup>231</sup>.** On retrouve ici la connotation négative du « noir » évoquée par Frantz Fanon dans son ouvrage « Peau noire et masque blanc<sup>232</sup> ». La pédagogie noire est pourtant dénoncée par cette auteure dans un contexte où elle est mise en oeuvre par les blancs, précisons-le. Dans le même ouvrage, elle se demande ensuite s'il n'existerait pas une pédagogie plus positive qu'elle qualifie de « blanche ».

Il nous semble que **l'éducation donnée aux enfants en Guadeloupe par les adultes a un caractère moins stratégique, moins pédagogique que celle qui est décrite ici. C'est peut-être pour cela que son efficacité pour obtenir l'obéissance est moindre.** Cependant, la majorité des opinions erronées transmises dans les manuels d'éducation nous semble malheureusement partagée par de nombreux adultes guadeloupéens.

---

<sup>228</sup> Ibid, p. 122

<sup>229</sup> Ibid, p. 127

<sup>230</sup> « Cette absence de sensibilité aux souffrances que l'on a soi-même endurées dans son enfance fait que l'on reste aussi étonnamment sourd aux souffrances des autres enfants. Si ce qui m'a été fait, était nécessaire pour mon bien, ce traitement est à admettre comme faisant partie intégrante de la vie, et il n'y a pas lieu de le remettre en question. » Ibid, p. 139

<sup>231</sup> Ibid, p 77-78

<sup>232</sup> “ En Europe, le mal est représenté par le Noir. Il faut aller doucement, nous le savons, mais c'est difficile. Le bourreau c'est l'homme noir, Satan est noir, on parle des ténèbres, quand on est sale on est noir, - que cela s'applique à la saleté physique ou à la saleté morale. On serait surpris, si on prenait la peine de les réunir, du très grand nombre d'expressions qui font du Noir le péché. En Europe, le nègre, soit concrètement, soit symboliquement, représente le côté mauvais de la personnalité. Tant qu'on aura pas compris cette proposition, on se condamnera à parler vainement sur le “ problème noir ”. Le noir, l'obscur, l'ombre, les ténèbres, la nuit, les labyrinthes de la terre, les profondeurs abyssales, noircir la réputation de quelqu'un ; et de l'autre côté : le regard clair de l'innocence, la blanche colombe de la paix, la lumière féerique, paradisiaque. Un magnifique enfant blond, que de paix dans cette expression, que de joie et surtout que d'espoir ! Rien de comparable avec un magnifique enfant noir : littéralement, c'est une chose tout à fait insolite. Je ne vais tout de même pas revenir sur les histoires d'anges noirs. En Europe, c'est-à-dire dans tous les pays civilisés et civilisateurs, le nègre symbolise le péché. L'archétype des valeurs inférieures est représenté par le nègre. ”p. 152, 153

A. Miller s'interroge sur le devenir des sentiments qu'une telle pédagogie provoque chez l'enfant :

« Mais qu'advient-il de cette colère interdite et non vécue ? Elle ne s'évanouit pas mais se change avec le temps en une haine plus ou moins consciente de son propre soi, ou d'autres personnes de substitution, qui cherche divers moyens de se décharger, moyens permis à l'adulte et bien adaptés. »<sup>233</sup>

La théorie de la séduction généralisée défend l'idée que l'enfant est actif dans sa relation avec les adultes et qu'il n'y a donc pas de prédictibilité en matière de psychologie. **La façon dont l'enfant va interpréter, traduire les messages des adultes, et ce qu'ils provoquent comme sentiment chez lui, est toujours singulière.** Aussi nous est-il **difficile d'adhérer au caractère systématique de l'impact de la pédagogie noire sur les enfants et au principe de la compulsion de répétition.**

### *Pédagogie noire et idéologie*

L'idée que défend A. Miller dans cet ouvrage, c'est que c'est cette « pédagogie noire » a permis à une idéologie comme le fascisme de naître et de perdurer en Allemagne<sup>234</sup>. Les sujets allemands n'étaient pas en mesure d'en comprendre la cruauté puisqu'ils avaient appris depuis petits à réprimer tous les sentiments de cet ordre.<sup>235</sup> Parallèlement, A. Miller montre comment l'humanité déniée aux enfants se voit traquée chez les juifs.<sup>236</sup>

---

<sup>233</sup> Ibid, p. 80

<sup>234</sup> Ibid, p. 84, 85, 86

<sup>235</sup> Ibid, p 101

<sup>236</sup> Ibid, p. 100

**A ce niveau, le raisonnement utilisé par A. Miller ne nous semble pas non plus transférable au terrain de notre investigation :**

- D'une part parce que **le résultat de l'éducation donnée aux enfants en Guadeloupe n'a pas généré l'obéissance aveugle aux ordres quels qu'ils soient mais plutôt la désobéissance,**
- Et d'autre part parce que cette « éducation » n'a pas donné lieu à des idéologies spectaculaires qui auraient permis de faire le lien avec cette éducation, **la reproduction aurait été réalisée de manière discrète, elle se serait mise en œuvre dans les familles, dans les entreprises, dans les rapports sociaux ordinaires sous la forme d'une haine de la domination.**

Dans un ouvrage collectif sur la violence dirigé par E. Pewzner, Christine Condamin reprend l'idée d'un aspect transgénérationnel des violences parents/enfants.

« L'aspect transgénérationnel des violences parents/enfants est souvent constaté. La violence des parents entraîne chez les enfants une violence sur eux-mêmes – prenant des formes diverses – mais elle entraîne souvent aussi une violence sur autrui, sur la famille elle-même et sur la société. L'enfant devenu adulte sera lui-même davantage porté à la violence à l'égard de ses propres enfants<sup>237</sup> ».

Par contre, elle souligne le fait que cette violence des adultes, peut créer chez l'enfant des réactions d'opposition à l'adulte, notamment parce que ce dernier n'est pas capable de prendre conscience des défaillances maternelles.

« Face à son incapacité à prendre conscience des défaillances maternelles, l'enfant en est réduit à se considérer lui-même comme un mauvais sujet, seul responsable de son abandon. Pour le prouver, il adopte un comportement caractériel et une attitude d'opposition, provoquant punitions et rejets partout où il passe : mieux vaut être mauvais que d'oser penser une défaillance maternelle ou que d'être à nouveau aimé et rejeté<sup>238</sup> ».

---

<sup>237</sup> Condamin. C (2005) « Réflexions sur la prise en charge psychothérapeutique des parents maltraitants » in Temps et espaces de la violence, Sens Editions, Chilly-Mazarin, p. 66

<sup>238</sup> Ibid, p. 74.

Alice Miller a donc analysé l'impact qu'a eu la « pédagogie noire » sur le peuple allemand. **Mais elle a aussi mis en évidence le fait que certains facteurs pouvaient jouer en faveur de l'enfant :**

- La présence d'un adulte qui le prend en considération en tant que sujet singulier, qui reconnaît la réalité de ses émotions et qui lui explique ce qui lui arrive sans masquer la vérité.
- Le fait que l'adulte qui pratique le plus souvent cette « pédagogie noire » s'absente pendant une période conséquente et laisse ainsi l'enfant avec un adulte plus « clément ».

Comme dans le cas d'A. Miller, il ne s'agira pas pour nous d'affirmer que l'éducation donnée par les adultes aux enfants est le seul facteur de reproduction des conduites de désobéissance dans le monde du travail.<sup>239</sup>

**Nous pensons que c'est la condition d'esclave qui a été le point de départ de ce type d'éducation. Dans une certaine mesure, les adultes de l'époque n'avaient pas le choix, il fallait qu'ils préparent les enfants à cette condition terrible de l'esclavage.** Mais il ne s'agit pas non plus de disculper les adultes en faisant porter toute la culpabilité sur la société. Ce sont les adultes d'une société qui, en éduquant leurs enfants, participent à la construction et à l'évolution de la société dans laquelle ils vivent.

Ceci est vrai pour les adultes du monde entier. Ils ont trop souvent tendance à se décharger de leurs pulsions agressives sur les enfants en situation d'infériorité naturelle qui s'avèrent des victimes toutes trouvées. Cette domination et ses excès ne sont que très rarement soulignés car ils se passent dans l'intimité des familles. Ces pratiques ne font l'objet d'un rejet par la société que lorsqu'elles prennent des formes spectaculaires ou qu'elles s'organisent collectivement.

**Mais le principe de la compulsion de répétition présenté par A. Miller pour expliquer la reproduction de ce type d'éducation « dominatrice » implique que l'enfant**

---

<sup>239</sup> Ibid, p. 266



**soit passif face aux messages des adultes. Au contraire, le concept d'assignation issu de la théorie de la séduction généralisée que nous avons développé précédemment implique que l'enfant soit actif dans sa relation avec les adultes.** Il interprète, traduit ces messages qu'il reçoit des adultes et nous ne pouvons donc pas systématiser l'impact qu'aura ce type d'éducation sur les enfants qui la reçoivent.

D'ailleurs pour ce qui concerne les familles guadeloupéennes, une question demeure : comment se fait-il que malgré la domination et la violence observées au sein des familles, on n'observe pas plus de problèmes mentaux ou de violence dans la société Guadeloupéenne qu'en métropole où pourtant les pratiques éducatives se sont beaucoup assouplies ? Comment se fait-il que ce type d'éducation semble engendrer au bout du compte des conduites de désobéissance dans le monde du travail salarié ?

En introduction de l'ouvrage collectif sur la violence qu'elle dirige, E. Pewzner pose la question suivante : « La violence revêt-elle un visage différent selon les cultures ?<sup>240</sup> » Pour contribuer à répondre à cette question, deux auteurs en particulier, proposent, toujours dans cet ouvrage collectif, leur analyse de la situation au Congo et en Inde<sup>241</sup>. Au terme de cette analyse, C. Simplicie Moukouta défend l'idée qu'il n'y a pas de « modèle passe-partout de l'interprétation des conduites humaines, qu'elles soient normales ou pathologiques<sup>242</sup> ».

Nous partageons ce point de vue et pensons que la théorie de la psychodynamique du travail, en partant du principe que seul, les sujets, eux-mêmes, peuvent accéder au sens de leurs conduites, permet de conserver les valeurs, les croyances et les symboles, propres à la culture des sujets concernés.

---

<sup>240</sup> Ibid, p 7

<sup>241</sup> Simplicie Moukouta. C « Représentation de la maladie mentale et violences familiales au Congo, p. 197 et E. Stork, H, La malnutrition infantile », p. 215 in Ibid.

<sup>242</sup> Ibid, p. 213

## CHAPITRE 4 : LA PAROLE DE SUJETS GUADELOUPEENS POUR COMPRENDRE LE LIEN ENTRE LA FAMILLE ET LES CONDUITES DES SALARIES.

### 1. Méthodologie

#### *Principes méthodologiques*

Nous ne sommes pas née en Guadeloupe. Dans cette recherche, nous avons essayé d'assumer cette situation et de nous en servir. Nous avons ainsi pu exprimer notre étonnement face à certains propos de notre interlocuteur, alors que, peut-être, une personne de culture guadeloupéenne aurait réagi autrement.

Mais dans ce travail, nous avons tout fait pour conserver au sujet sa singularité et pour montrer comment les situations se déclinent de manière très différente d'un sujet à l'autre, pour ensuite, seulement, tenter d'en tirer des règles générales.

Nous sommes singulière, le sujet avec lequel nous menons l'investigation est lui aussi singulier. Nous confrontons nos points de vue, nos expériences singulières avec des hypothèses de travail. A l'issue de cette confrontation, nous verrons ce qui reste de général, en revenant inévitablement du même coup sur les catégories.

**Nous prendrons en compte le genre, la race (toutes les personnes investiguées s'identifient comme des nègres) mais aussi une autre catégorie que nous qualifierons de « résistant » ou « engagé » par rapport au travail pour ne pas perdre le lien avec le travail. Nous verrons jusqu'à quel point les conduites observées ici sont transversales au genre et à la race.**

Nous considérons que nos entretiens relèvent de la psychanalyse « hors les murs », dans la mesure où nous avons relevé au travers de l'évolution du discours des personnes

investiguées, un travail psychique, un regard qui change sur un même évènement, une pensée qui se réalise... Cependant nous ne sommes pas dans un dispositif proprement psychanalytique travaillant sur le transfert et la résistance.

**Nous qualifierons nos entretiens d'anamnétiques**, au sens de l'anamnèse qu'on mène en médecine pour comprendre « l'histoire » d'un symptôme. Ces entretiens devraient nous permettre ainsi de mieux comprendre les phénomènes d'assignation et de reproduction des conduites violentes.

### *Modalités concrètes de mise en œuvre*

Pour comprendre le lien entre la famille et les conduites des salariés, **nous avons choisi de réaliser des entretiens de une à trois heures avec des membres volontaires des collectifs investigués**. Nous avons réalisé huit entretiens « princeps ». Parmi ces personnes, il y avait quatre femmes et quatre hommes ayant entre 30 et 50 ans environ. Soient quatre serveuses d'un restaurant d'un grand hôtel, dont deux ont un statut légèrement supérieur puisqu'elles assistent le chef de restaurant. Parmi les quatre hommes, deux sont chefs de partie dans la cuisine du même établissement hôtelier et les deux autres sont techniciens de maintenance dans un autre hôtel pris en exemple.

Notre intention était en effet de **mener cette investigation en tenant compte du genre des personnes concernées** et il nous a donc semblé intéressant de mener cette analyse avec autant d'hommes que de femmes. On retrouve ici comme ailleurs le fait que les femmes sont plus particulièrement concernées par les métiers relationnels (aucun homme n'est employé au service à table dans l'établissement pris en référence) alors que les hommes, eux, sont plus présents dans les métiers techniques (aucune femme ne travaille dans les services techniques des hôtels investigués). Nous avons donc également tenu compte, dans notre choix des personnes investiguées, **de leur statut** : quatre « subordonnés » et quatre personnes ayant un niveau hiérarchique légèrement supérieur. Enfin, il nous a également semblé intéressant de mener cette investigation tant auprès de personnes reconnues comme étant particulièrement **résistantes** (elles sont quatre également), que de personnes reconnues, au contraire, pour leur implication **dans le travail salarié** (Les quatre autres). Nous avons choisi ces personnes parmi celles qui se sont déclarées volontaires.

Nous avons fait un entretien avec une neuvième personne sensibilisée à la psychodynamique du travail, car elle s'est déclarée volontaire pour parler de son expérience. Nous considérons qu'elle fait partie du groupe de résistants.

Ces entretiens ont eu lieu chez les personnes investiguées ou dans un café, sur leur temps libre. La démarche retenue fût la suivante. Nous abordions avec chacune des personnes les deux thèmes suivants :

- Le premier concernait notre hypothèse sur l'existence d'un processus d'assignation par la couleur de peau en Guadeloupe.
  
- Le deuxième concernait les formes de la domination des adultes sur les enfants que nous avons pu observer et qui s'accompagnait souvent de violence physique. Nous leur faisons ainsi part de notre étonnement du fait que ces mêmes enfants qui auraient pourtant dû être ainsi « habitués » à la domination, arrivés, à l'âge adulte, pouvaient adopter des conduites de résistance et de désobéissance vis-à-vis de la domination en général.

Après avoir exposé chacun de ces thèmes, nous leur demandions de nous dire ce qu'ils en pensaient et de nous raconter, notamment, **quelle expérience ils avaient de ces phénomènes**. Pour les mêmes raisons que celles que nous avons mentionnées pour les investigations de collectifs de travail, nous nous sommes engagée à préserver l'anonymat des personnes investiguées, nous n'utilisons donc qu'un prénom falsifié pour les désigner dans les entretiens.

## 2. L'assignation par la couleur de peau contre la misère

### *L'assignation par la couleur de peau : comment se traduit-elle dans la réalité ?*

L'assignation par la couleur de peau consisterait de la part des adultes à faire des différences (consciemment et inconsciemment) entre les enfants avec lesquels ils cohabitent en fonction de la couleur de leur peau.

Cette distinction se ferait au niveau du langage (« *ti chabin* » ou « *ti nèg* » mais aussi « *ou nwè kon...* » (*tu es noir comme...*), par exemple). Il a même été évoqué l'idée que les adultes s'adressaient plus facilement en français aux enfants les plus clairs de peau et en créole aux enfants les plus foncés (Voir Patrick\*).

Mais cette différence existerait également au niveau de ce que nous considérerons **comme le traitement ou le statut réservés aux enfants par les adultes en fonction de leur couleur de peau. Les plus clairs de peau seraient favorisés, auraient droit à plus d'écoute, d'attention et de tendresse. Ils seraient plus souvent exempts des travaux domestiques** (Voir Laure, Grand frère de Solange, petites sœurs de André\*). Ils seraient incités à **réussir à l'école** (Patrick\*), et à **fréquenter des jeunes gens aussi clairs ou plus clairs qu'eux** (Solange, cousine de Marc\*).

De ce fait, **les enfants les plus clairs de peau seraient inscrits dans les rapports sociaux en tant que dominants**. Ces enfants commenceraient à se prendre (ce sont les mots de André et Laure\*) pour des « rois » ou des « dieux ». **Il en résulterait la conviction pour ces enfants qu'ils sont plus proches du pôle des blancs, ce qui conformément à la hiérarchie sociale en vigueur, les amènerait à se considérer comme supérieurs aux autres enfants de la fratrie ou de la famille, qu'ils considèreraient et qui se considèreraient comme plus proches du pôle des nègres.**

A l'inverse, **les plus foncés de peau seraient défavorisés, ils seraient contraints très tôt à participer aux travaux domestiques** (toutes les personnes investiguées\*), **filles et garçons, même si l'équité dans la répartition de ce travail pourrait évoluer en fonction du type de famille** (monoparentale ou non).

---

\* Confère Annexe 2 p 237

**Ces enfants seraient aussi souvent privés de dialogue et de tendresse avec les adultes. La domination des adultes sur ces enfants se voudrait entière et le recours à la violence pour l'obtenir serait fréquente (Tous l'ont vécue\*). De par ce fait, les enfants de couleur de peau plus foncée seraient inscrits dans les rapports sociaux en tant que dominés, en tant que « nègres ».**

**Cette différence de traitement existe mais pas dans toutes les familles**, elle n'est pas présente par exemple dans les familles où tous les enfants sont du même père ou dans lesquelles tout le monde a la même couleur de peau (Sophie, Olivia, Tony, André\*). Elle est surtout présente dans les familles où se côtoient des enfants nés de pères différents. **De ce fait, ce qui compte dans ce processus d'assignation psychologique mis en œuvre par les adultes, c'est la couleur de peau de l'enfant, relativement à celle des autres enfants de la famille.** Ainsi, **le vécu de la couleur de peau s'avère-t-il subjectif** : parmi des personnes de la même couleur de peau, a priori, l'une d'entre elles se considérait comme claire de peau (Laure\*) et d'autres non (Olivia ou Sophie\*).

Nous avons constaté que **lorsqu'il n'existe pas de différence de traitement, l'éducation de tous les enfants tend à être celle qui est réservée aux enfants de couleur de peau foncée, qui sont donc inscrits dans les rapports sociaux en tant que dominés, en tant que « nègres ».** Et un nègre se distinguerait d'un blanc selon ce qu'on pourrait considérer comme des habitus<sup>243</sup> bien particuliers : notamment celui d'être fort, face à l'adversité, de ne pas se laisser faire par les autres. Ceci semble directement lié au traitement réservé par les adultes aux enfants nègres. Ces derniers ne feraient pas de sentiment avec eux, dialogueraient peu, auraient peu de gestes de tendresse, les confronteraient très tôt au travail domestique... **Mais les enfants « nègres » finiraient par être fiers de leur capacité de « résistance » à l'adversité, contrairement aux blancs ou aux chabins qu'ils considéreraient comme fragiles du fait qu'ils sont plus protégés par les adultes.** (Patrick\*). Ainsi un nègre se devrait de réagir à un affront, comme par exemple, le père de Charles\* qui, bien que Dominicain, fuit sa famille pour ne pas subir les affronts de ses beaux-parents.

---

<sup>243</sup>J. Laplanche, *ibid*, p. 77

### *L'assignation : des messages énigmatiques*

Cette éducation, ce traitement réservé aux enfants en fonction de leur couleur de peau constitueraient pour les enfants des messages énigmatiques. **Solange\* raconte par exemple que sa grand-mère était très noire de peau et que pourtant, elle détestait les personnes noires.** Elle lui avait toujours dit qu'il fallait qu'elle épouse un homme clair de peau. Solange me racontait qu'elle n'avait jamais adhéré à cette idée, elle affirmait même qu'au bout du compte, elle n'avait réellement aimé que des hommes noirs. On peut aisément imaginer que cette petite fille qui nourrissait des sentiments pleins de tendresse pour sa grand-mère ne pouvait pas comprendre son message qui consistait à rejeter tous les hommes noirs de peau comme elle-même. **Olivia\* m'avoua qu'elle s'était toujours demandé pourquoi la couleur de peau était si importante pour les adultes et elle déplorait de ne l'avoir jamais compris.** Elle pensait notamment que les enfants ne pouvaient pas comprendre ce phénomène parce que les adultes ne discutaient jamais avec eux de ces questions. Elle ajoutait que, de ce fait, un enfant n'aurait jamais, non plus, osé aborder la question avec les adultes.

Pour montrer que ces messages énigmatiques sont parfois difficiles à intégrer, nous évoquons **le cas d'André\* : son grand-père, clair de peau, envoyait de nombreux messages valorisant la peau claire à ses enfants. Pourtant la grande majorité d'entre eux avaient choisi un ou une partenaire plus foncé(e) qu'eux.**

Si la grand-mère de Solange, qui assène à sa petite fille des propos dévalorisants sur les personnes noires de peau, comme elle-même, avait été mise face à cette contradiction, elle aurait sûrement eu beaucoup de difficultés à s'expliquer. **Les enfants comprendraient très vite qu'ils ont intérêt à garder cette énigme pour eux, à ne pas trop poser de questions aux adultes. La violence dont ces derniers feraient, probablement preuve sinon, achèverait de les convaincre.**

**Les adultes dénigreraient non seulement les personnes plus noires de peau qu'eux mais aussi tout ce qui est associé à la culture « nègre »** (même si l'on peut observer sur ce point un changement de tendance certain) : le créole, le GWO KA (musique jouée avec des percussions...)

Ainsi pour certains sujets investigués (Charles\*), l'identité des enfants « nègres » serait construite en négatif. Leur identité culturelle, leurs traditions seraient composées de ce qui est mauvais, dévalorisé, interdit.

**Mais ces contradictions prendraient sens par rapport à une stratégie de sortie de la misère :**

- les adultes favoriseraient les enfants les plus clairs de peau, en espérant que ceux-ci puissent monter dans la hiérarchie sociale et sortir ainsi toute la famille de la misère,
- les traits culturels « nègres » seraient dévalorisés parce qu'ils seraient associés à la misère dans l'esprit des adultes,
- le travail domestique, le petit élevage, le jardin seraient enseignés très tôt aux enfants pour qu'ils puissent survivre en toutes circonstances.

L'héritage des « nègres », du fait qu'il correspondrait à vivre dans la misère, apparaîtrait donc très difficile à s'approprier par les adultes sans qu'ils aient le sentiment de se condamner à y rester. D'autant moins que la société dévaloriserait, elle aussi, cette culture, même si cela est en train de changer. Inscrire ses enfants au cours de piano, parler le français le plus châtié possible... telles étaient les pratiques culturelles valorisées. Frantz Fanon écrit ainsi :

« Tout peuple colonisé – c'est-à-dire tout peuple au sein duquel a pris naissance un complexe d'infériorité, du fait de la mise au tombeau de l'originalité culturelle locale – se situe vis-à-vis du langage de la nation civilisatrice, c'est-à-dire de la culture métropolitaine. Le colonisé se sera d'autant plus échappé de la brousse qu'il aura fait sienne les valeurs culturelles de la métropole. Il sera d'autant plus blanc qu'il aura rejeté sa noirceur, sa brousse »<sup>244</sup>.

**Ainsi, la classe sociale se croiserait-elle bien ici aussi au genre et à la couleur de peau dans les rapports de domination.**

---

<sup>244</sup> Fanon. F. Ibid, p. 14



### *Le rôle du socius et pas seulement des parents*

Mais les adultes qui entourent l'enfant ne se limitent pas à aux parents, il y a au moins aussi les grand-parents, les oncles, les tantes. Mais aussi le voisinage, très présent, plusieurs ouvrages en témoignent<sup>245</sup>. Ainsi, très tôt, **même si l'assignation n'existe pas dans son foyer, l'enfant peut la subir de la part d'autres adultes du voisinage** (comme par exemple Patrick\*).

Dans le détail, on se rend compte que tous les adultes n'assigneront pas leurs enfants au même degré. Notre investigation nous a par exemple montré **que certaines mères cherchent à protéger leurs enfants de couleur plus foncée de ce phénomène**. Marc\* me racontait ainsi que le sixième enfant de sa mère était le plus noir de peau et celui qui ressemblait le plus à son père, lui-même, considéré comme très noir de peau. Cette mère face à cette situation, d'après son grand frère, avait toujours pris beaucoup de précaution avec cet enfant là, elle ne lui adressait jamais de messages relatifs à sa couleur, elle ne l'avait jamais battu, prenait toujours beaucoup de temps pour lui expliquer les interdits qu'elle lui formulait...

**Malheureusement, il a constaté, que le reste du socius, lui, s'était chargé d'adresser des messages d'assignation indirects du type « C'est le portrait craché de son père... ».** Aujourd'hui, nous ne savons pas vraiment quel aura été l'effet de cette lutte entre cette mère et son entourage sur ce sujet adolescent, mais ceci nous a beaucoup interpellée et montre l'importance de sortir du couple mère-enfant pour intégrer l'ensemble du socius dans cette réflexion.

On a pu aussi voir au travers de l'expérience des personnes investiguées que souvent, un adulte se met à la portée de l'enfant, instaure un dialogue avec lui et lui permet ainsi de penser la situation. (Olivia, Tony, Laure, André, Marc\*).

---

<sup>245</sup> André, J. Ibid, Bougerol Christiane « Une ethnographie des conflits aux Antilles » P.U.F, 1997

### *Assignment et séduction entre adolescents et adultes*

Mais ce processus psychologique, nous le supposons dans la partie théorique, agit lors **des opérations de séduction entre jeunes gens** qui, nous le pressentions également, et notre investigation le confirme, seraient **fortement orientées par les parents qui entendent contrôler les choix en favorisant celui d'un ou d'une partenaire plus clair de peau**. Ceci serait proposé dans l'idée qu'ils fassent des enfants à la couleur sauvée (Solange, Charles\*). **Les plus « radicaux » seraient les « békés » du point de vue des personnes investiguées** (Charles\*), comme l'a montré J.L Bonniol dans son ouvrage « La couleur comme maléfice ».

On peut se demander de quelle manière ce type de manœuvre influe sur la formation des relations au sein du couple et sur l'existence de l'amour, comme toujours, dans le cas des mariages forcés mais aussi dans les relations de couple en général qu'elles qu'en soient les caractéristiques.

On a vu, avec le cas de Charles, que parfois dans le contrôle parental, **la nationalité l'emporterait sur la couleur de peau. Ainsi son père a-t-il été rejeté par la famille de sa mère parce qu'il était Dominicain alors qu'il était pourtant clair de peau.**

### *Les enfants assignés à un statut de dominant de part leur couleur de peau n'en retirent pas que des avantages*

Ce contrôle parental semble d'autant plus s'exercer que les sujets sont considérés par leurs parents comme clairs de peau (Solange, Patrick\*), les autres sembleraient plus libres de leur décision. Ainsi à bien y regarder, **le traitement des enfants** considérés comme **clairs de peau, même s'il est favorisé**, comme nous le disions plus haut, **engendrerait aussi des obligations**. Ces derniers étant souvent, contraints à poursuivre des études par exemple, s'avéreraient moins libres de leurs mouvements et surtout de leurs amours.

*L'assignation se poursuit à l'école puis dans les rapports sociaux en général et au travail en particulier*

Souvent à l'école, l'enfant sentirait encore le poids de sa couleur de peau dans la perception qu'auront les adultes de lui, au travers de l'attitude du maître d'école ou de la maîtresse mais aussi au travers de celle de ses camarades d'école (Tony, Patrick\*). **La hiérarchie sociale est favorable aux personnes les plus claires de peau. Rappelons que toutes les personnes investiguées l'admettent, il est plus facile pour « les plus clairs de peau » de trouver du travail et de monter dans la hiérarchie sociale.** Solange\*, qui considérait sa grand-mère comme noire de peau, racontait d'ailleurs que cette dernière en parlant de sa fille claire de peau disait : « vwati pé ké ban mwen on plas mè i ké ba fi an mwen on plas » (Une voiture ne me donnera pas une place, mais elle donnera une place à ma fille).

Par ailleurs, les rapports sociaux seraient plus discriminants pour les nègres, dans les administrations, les banques... (Charles\*)

***Noir = Laid ; Blanc ou clair = Beau***

Au bout du compte le fait d'avoir la peau noire, vous ferait passer aux yeux des autres comme quelqu'un de laid, alors que le fait d'être clair de peau vous fait passer auprès des autres comme beau, sans que l'esthétique des traits ne soit vraiment prise en compte (Charles, Solange).

Concrètement, la mise en évidence de l'assignation par la couleur de peau s'est avérée complexe, car elle se conjugue à l'assignation du genre et à tout un système de préférence des adultes envers certains de leurs enfants. La place dans la fratrie s'est avérée également déterminante dans la façon dont ces processus vont se mettre en place.

Lorsque ce processus a pu être mis en évidence, il est apparu que les enfants assignés en tant que nègre, les enfants de couleur de peau foncés ou plus foncés que les autres, se voyaient « discriminés » depuis leur plus tendre enfance, jusqu'à leur vie d'adulte, dans le recrutement, en passant par leurs relations amoureuses. Ils s'en défendraient en s'endurcissant, en développant des conduites de résistance qui sont destinées à lutter contre la souffrance.

Mais ce traitement réservé aux enfants de couleur de peau plus foncée par les adultes, loin d'engendrer l'obéissance aveugle ou la pathologie comme nous le suggère A. Miller, engendre de la part des enfants, le plus souvent, une haine de la domination.

Nous avons pensé au début que ce processus d'assignation était à la source de la haine des salariés pour la domination qui prenait la forme de la désobéissance aux ordres, de la mise en panne de l'ingéniosité, des conflits entre collègues, avec les clients... Nous suggérions que ces conduites de résistance au travail salarié consistaient en une subversion de l'assignation. Le raisonnement étant : « On m'a répété depuis toujours qu'en tant que nègre j'étais dominé par le blanc, je vais profiter du monde du travail pour prouver que je ne suis pas si dominé que ça ». Mais les personnes investiguées ont rarement confirmé cette hypothèse. De plus, une énigme subsistait : comment expliquer que ces conduites de résistance aient lieu au moins autant (voire plus) envers les personnes de couleur foncée qu'envers les blancs ou les personnes de couleur claire ?

C'est pourquoi il nous est apparu déterminant dans ces entretiens d'investiguer aussi la forme que prenait cette éducation à base de domination et de violence et ce qu'elle provoquait chez les sujets qui la subissaient.

### 3. Violence, liberté infantile et absence de soumission

#### *Quelle forme peut prendre cette éducation spécifique ?*

En première intention, conformément à l'analyse d'A. Miller, **la plupart des sujets investigués ont déclaré ne pas avoir subi de violence.** Celle-ci était tellement commune à l'époque, qu'un coup de ceinture où le fait de devoir rester à genoux au soleil ne constituait pas pour eux un acte de violence. Dans sa forme la plus caricaturale, cette éducation commencerait par le fait qu'il n'y aurait pas de dialogue entre les adultes et les enfants. Ces derniers n'auraient pas le droit à la parole et n'auraient pas même le droit d'écouter les conversations des adultes. Lorsque les adultes leur parlent, les enfants devraient baisser les yeux. Les ordres ne seraient jamais négociables et aucun délai ne serait octroyé à l'enfant pour obtempérer, sauf dans le cas de parents particulièrement patients acceptant de répéter un ordre deux ou trois fois sans recourir à une sanction.

**Toute désobéissance serait passible de coups divers et variés** qui iraient de la « cabèche<sup>246</sup> », aux coups de liane, de bâton ou de pierre, en passant par les coups de ceinture, bien sûr, châtiment de loin le plus répandu.

**Pour obtenir des excuses,** il serait fréquent que les adultes laissent les enfants à genoux dehors au vu et su de tous, au soleil, avec des poids dans les mains. Si ces poids étaient de pierre, il devrait faire de la poudre avec, ou si c'était autre chose, tenir les bras perpendiculaires au tronc. Cela jusqu'à ce qu'ils disent pardon à l'adulte lorsque ce dernier viendrait près d'eux.

**Les ordres accompagnés de sanctions physiques concerneraient le plus souvent un travail à réaliser ou un service à rendre.** En tout cas, ce sont ceux qui ont été le plus souvent évoqués (Solange, Marc, André, Charles, Tony\*). Cela pourrait être aussi l'emprunt d'un vêtement sans demander la permission (Olivia\*), ou le fait de jouer à des jeux de garçon pour une fille (Sophie\*), le fait de jouer avec un enfant qu'on n'a pas le droit de cotoyer (Laure\*), ou encore parce que l'enfant aurait mis sa vie en danger (Charles\*).

---

<sup>246</sup> Coup dur sur la tête avec l'index replié.

**Dans le cadre d'une éducation de ce type cette première expérience des rapports domination - obéissance serait radicale.**

**Il semblerait qu'elle vise une sorte de « désensibilisation » des enfants contre les effets psychiques délétères de la domination et de la violence.** Les violences exercées sur les enfants, à la différence de la pédagogie noire d'A. Miller n'auraient pas qu'une vocation « orthopédique » ou correctrice mais aussi une vocation à préparer à la lutte contre la domination. Il s'agit donc d'une vectorisation exactement opposée à celle de la pédagogie noire, ce qui montrerait, une fois de plus, que la violence exercée par l'adulte contre l'enfant n'est pas un message univoque. Tout dépend de la signification « inconsciente » qui, venant de l'adulte, compromet ledit message, d'une part, et de la façon dont l'enfant traduit ce message compromis d'autre part.

### *Domination et désobéissance*

Les coups provoquent chez tous les sujets investigués de la souffrance physique, un sentiment d'humiliation, d'injustice... Dans l'un des cas, la violence est si terrible, qu'elle provoque **la peur** chez l'enfant concerné et donc plutôt des conduites d'obéissance (Olivia\*). Comme nous le disions dans la partie théorique, la plupart des sujets investigués lorsqu'ils étaient enfant, loin d'obéir aveuglément aux adultes, se défendaient très tôt par la désobéissance. **Les coups semblaient ne plus avoir de prise sur eux. Ils ne les empêchaient que rarement de « faire leur bêtises ».** Ils n'aimaient pas s'excuser non plus, nous leur avons demandé pourquoi ils restaient aussi longtemps à genoux avant de s'excuser. Ils disaient qu'ils avaient déjà pris des coups, qu'on les accusait injustement ou qu'on les empêchait de faire les bêtises qu'ils aimaient et qu'ils n'allaient pas en plus s'excuser.

### *Désobéissance et faille narcissique*

L'absence de tendresse et de dialogue entre les adultes et les enfants créerait cependant une faille narcissique chez ces derniers, conformément à ce que nous avons vu dans la partie théorique. Ainsi **la désobéissance**, la « dé-soumission » comme dit l'une des personnes investiguées (Patrick\*), **serait une stratégie de défense individuelle qui a pour vocation de**

**protéger cette faille narcissisme derrière une carapace dure**, dont la dramaturgie passerait par ce ton, et ce regard interdisant à l'autre de poursuivre son incursion dans son moi meurtri.

### *La liberté s'oppose ainsi à la soumission*

Nous avons senti au cours de nos entretiens à quel point les moments **de liberté au cours desquels les enfants sillonnaient la campagne à chercher des fruits, pêcher, chasser...** étaient importants pour ceux qui avaient la chance d'avoir pu les expérimenter (Solange, Tony, Charles, Patrick\*). Ils échappaient alors à l'emprise des adultes et jouissaient en quelque sorte d'une « liberté infantile », c'est-à-dire entre enfants.

C'est l'une des personnes investiguées, qui nous a permis de comprendre pourquoi ces moments revêtaient autant d'importance. **Lorsqu'ils sont à genoux dehors, qu'ils tiennent tête aux adultes en refusant de s'excuser** (ce que beaucoup d'entre eux avouent faire : Solange, Marc, André, Sophie\*), **ils rêveraient de ces escapades dans la nature**, ils pensaient aux autres, à ce qu'ils étaient en train de faire, à ce qu'ils feraient lorsqu'ils les rejoindraient aujourd'hui et demain (Patrick\*). Cette personne nous disait que ces **pensées lui donnaient la force de ne plus tenir les bras perpendiculaires à son buste en l'absence d'un adulte à l'horizon, signe pour lui de sa désobéissance.**

Du coup, c'est le concept même de liberté qui serait spécifique à ces héritiers des esclaves. **Etre libre**, signifierait pour eux « **ne pas se soumettre** », en aucune circonstance et à qui que ce soit.

### *La compulsion de répétition de la violence ?*

A. Miller défend l'idée que c'est sous l'emprise de la compulsion de répétition, le plus souvent, que les adultes violentent leurs enfants, comme ils ont été eux-mêmes violentés. **Or, au moins six sur neuf des personnes interrogées sont en train de rompre avec cette compulsion de répétition**, c'est-à-dire qu'ils se sont déclarés déterminés à ne pas ou ne plus recourir à la violence. **Ils ont perçu l'inutilité de cette violence, parce qu'enfant ils l'ont trouvée injuste ou parce qu'ils avaient une image dégradée de l'auteur de la violence. Le fait d'avoir à leur côté un adulte qui dialoguait avec eux a été aussi déterminant. D'ailleurs le fait que les jeunes n'adhèrent pas à cette règle sociale qui implique des**

**rappports durs entre collègues, qui consisterait à jauger de la « solidité » du sujet à l'épreuve de la domination (Voir première partie, p 89) nous conforte dans l'idée que ce type de rapport entre adultes et enfants tend lentement à changer entre la génération des personnes ayant plus de quarante ans (à laquelle appartiennent l'essentiel des personnes avec lesquelles nous avons mené ces investigations) et la génération suivante. Même si la violence subsiste sous des formes euphémisées chez ceux qui perçoivent pourtant son inutilité.**

Ceci nous conforte dans l'idée qu'il n'y a pas de répétition compulsive à laquelle le sujet ne saurait résister ni de passivité de l'enfant vis-à-vis des messages des adultes en général et de ceux qui sont empreints de domination et de violence en particulier.

Les personnes investiguées qui se déclaraient toujours prêtes à recourir à la violence invoquent le laxisme actuel, les risques de la délinquance comme le soulignait G. Adin dans son article « Violences éducatives et tradition culturelle ». Mais nous avons rassemblé des arguments pour pouvoir considérer cette explication comme secondaire par rapport à la puissance des ressorts de l'assignation.

### ***Retour sur le travail***

Dans le monde du travail salarié, nous avons observé dans la première partie que les sujets seraient encouragés à parler fort, à ne pas se laisser faire face à la domination, à afficher le fait qu'ils soient forts, qu'ils ne vont pas se soumettre à qui que ce soit (chefs, collègues, clients). Au risque de ne pas bénéficier de la reconnaissance de la hiérarchie et des clients et de perdre l'occasion qu'offre le travail de construire son identité.

Dans les entretiens il est apparu **que le travail réalisé par les différents membres de la famille élargie jouait aussi un rôle dans la perception qu'avaient les enfants du travail et du rapport à la domination.** Si les aïeux étaient indépendants ou syndicalistes ou s'ils avaient été maltraités par les blancs, cela renforcerait le caractère résistant de l'enfant (Tony, Solange, Sophie\*). Au contraire, s'ils avaient travaillé pour les blancs et si cela s'était bien passé, cela renforcerait l'implication dans le travail salarié (Laure, Marc\*).



Enfin, nous avons vu aussi que **certains préjugés qui circulent dans le travail pouvaient être transmis par les parents comme le fameux « nèg pé pa gouvèné nèg »**. Mais il a aussi été suggéré que si les nègres ne considéraient pas leurs compatriotes comme capables de les gouverner c'était parce que les « blancs » ne leur donnaient jamais vraiment les moyens de le faire, ils servaient souvent uniquement de « tampon » entre eux et le personnel.

Finalement, ce **sont les femmes qui nous sont apparues comme les plus résistantes**. Ceci vient peut-être de **leur vécu de la domination qui est double (couleur de peau et genre)**. Mais nous pensons que ceci pourrait aussi venir du fait **qu'aucune des deux femmes choisies pour leur résistance n'avaient pu vraiment profiter de la présence à leur côté d'un adulte plus compréhensif, plus ouvert au dialogue** quand elles subissaient la violence et la domination des adultes. Or, le fait que les adultes aient le plus souvent recours à ce type de « traitement » envers les enfants pour la non exécution d'un travail domestique, pourrait expliquer l'adoption par ces femmes de conduites de résistance dans leur travail salarié qui se trouve justement être un travail de service. .

**Les syndicalistes (hommes) que nous avons rencontrés ont, par contre, déploré le caractère trop systématique de la résistance au travail et des conflits sociaux en particulier, le fait qu'ils ne se soient que rarement avérés constructifs.**

Ils ont dénoncé la prise de pouvoir de certains leaders syndicaux (« les boss ») qui bien souvent servent plus leurs intérêts personnels que ceux des salariés. Mais ils ont précisé que les patrons eux-mêmes poussaient dans cette direction plutôt que de traiter les intérêts collectifs, qui s'avèreraient toujours plus complexes et sûrement plus coûteux à considérer que les intérêts d'un seul individu.

Ce qu'il ne faut pas perdre de vue, c'est que **ces conduites défensives individuelles et collectives qui étaient adoptées face à toute forme de domination dans le travail salarié étaient toujours liées au fait que les conditions favorables à la mobilisation de l'intelligence dans le travail** (La reconnaissance, l'espace de discussion...) n'étaient pas réunies. Lorsqu'au travers de notre action de consultante, nous avons contribué à les mettre en place, ces conduites sont rapidement devenues moins fréquentes ou ont totalement disparu.

Après avoir décrit la forme que pouvait prendre l'éducation des enfants considérés comme des nègres, nous avons pu constater que celle-ci viserait une sorte de « désensibilisation » de ces enfants contre les effets psychiques délétères de la domination et de la violence.

Face à cette forme d'éducation, les enfants développeraient leur capacité à résister, à désobéir pour se préserver. Le fait que certains aient pu jouir parallèlement de moments de « liberté infantile » est apparu déterminant pour leur permettre d'exercer cette résistance.

Au bout de ce processus éducatif, il est apparu que c'est le concept même de liberté qui s'avère spécifique chez ces sujets héritiers des esclaves. Pour eux, être libre, ce serait avant tout « ne pas se soumettre ».

Du coup, l'idée que cette forme d'éducation aurait été transmise, ou se serait reproduite par une quelconque compulsion de répétition est caduque. C'est bien les ressorts de l'assignation qui sont en cause. D'ailleurs on peut observer que cette forme d'éducation est en train de changer lentement, plusieurs sujets interrogés en ont témoigné.

Ainsi, cette investigation suggère-t-elle que les conduites de désobéissance, observées actuellement dans le secteur de l'hôtellerie en particulier, pourraient être héritières de stratégies de défenses mises en place pour faire face aux conditions délétères de l'esclavage, tel qu'il a été pratiqué en Guadeloupe.

A partir du constat de la reproduction de génération en génération et de la permanence surprenante de cette reproduction, en dépit du changement radical de la condition sociale, nous sommes remontée à la puissance de la répétition – reproduction – transmission par le truchement des ressorts de l'assignation.

Aussi, avons-nous été amenée à penser que le vécu de l'enfant par rapport à la domination des adultes est déterminant pour l'enfant devenu adulte, vis-à-vis de cette question de la domination sociale.

En revanche, « l'autorité marrone » que nous pressentions au niveau théorique, du fait de la structure matrifocale de « la famille antillaise » qui aurait pu expliquer les conduites de désobéissance, ne s'est pas avérée heuristique. Cette structure matrifocale ne s'est en effet pas révélée si présente dans la vie des sujets investigués.

#### 4. La société et la reproduction des conduites de résistance

Après avoir analysé comment les sujets guadeloupéens subissent la domination dans le travail et au sein des familles, comment ils tentent de s'en défendre ainsi que le lien qui existe entre cette défense et l'héritage de l'esclavage, nous pouvons revenir à la question de la domination au niveau politique. Nous nous posons en effet les questions suivantes : Existe-t-il un lien entre les différentes formes de domination subies dans les sphères du politique, du travail et de la famille ? Est-il possible de s'émanciper de cette domination lorsqu'elle " poursuit " le sujet depuis son enfance au travers de la famille jusqu'à l'âge adulte dans le travail et la société ? L'esclavage allie la domination politique la plus totale (le sujet est considéré comme objet) à une domination dans le travail qui est l'enjeu concret essentiel.

##### *Quelles étaient les implications politiques de la société esclavagiste sur les sujets esclaves ?*

Les implications de la domination au niveau politique, sont analysées par Sidi Mohamed Barkat dans : " Le colonisé comme corps d'exception<sup>247</sup> ".

Ce qui nous intéresse particulièrement dans ce texte, même s'il traite de la colonisation et non de l'esclavage, c'est le concept de « Corps d'exception ».

« Le corps auquel est réduit le colonisé est précisément d'exception, parce qu'il est soumis à un droit pénal parallèle dérogeant au droit commun à l'égard des seuls colonisés et installé au cœur même du dispositif de la démocratie instituée ».

En effet, l'esclavage a, lui aussi, donné lieu à un régime juridique d'exception en France : le Code Noir. " Le corps d'exception " recouvre tout, il est : « un groupe auquel on attribue de manière arbitraire une homogénéité ethnique ou raciale »<sup>248</sup>.

---

<sup>247</sup> « le colonisé comme corps d'exception » sidi mohamed barkat college international de philosophie, paris (1999), p. 2

<sup>248</sup> IDEM, p. 5

Ceci était particulièrement vrai de l'esclave qui, en réalité, pouvait être issu de cultures et de statuts sociaux très hétérogènes au départ de l'Afrique et qui, arrivé aux Amériques se retrouvait assimilé à une seule entité, celle d'esclave. Le sujet esclave, puis colonisé voit bien en effet son corps emprisonné dans ce régime d'exception qui lui "colle à la peau". A ce stade, seule la couleur de peau des esclaves était homogène pour les blancs. La couleur de peau s'institue donc au niveau politique comme associée au statut de maître ou d'esclave. Pour mieux justifier ce phénomène, on a d'ailleurs recours à la science et à la naturalité du statut servile pour les Noirs mais également à la religion avec la malédiction des descendants de Cham. Il est vrai, cependant, qu'avec le métissage et les affranchissements, le lien entre le statut et la couleur de peau s'est quelque peu complexifié dans la mesure où un noir pouvait être « libre de couleur » et un mulâtre esclave par exemple.

Ce corps d'exception porte pourtant en lui sa condition spéciale d'existence au sein de la nation, condition de dominé, issu d'un rapport inégal avec le citoyen ordinaire. Au-delà, ce corps peut devenir l'objet de l'arbitraire, et peut être réprimé, brutalisé sans possibilité de recours légal. Pour définir cet aspect particulier de la condition de colonisé, G. Agamben adopte les termes d'*homo sacer*<sup>249</sup> : celui que l'on peut mettre à mort sans les formes. Ce terme s'applique aussi aux violences dont les esclaves ont pu faire l'objet. Dans les rares récits d'esclaves, on retrouve d'ailleurs ce déchaînement agressif des maîtres sur leurs esclaves lorsqu'ils les punissent par le fouet, par exemple<sup>250</sup>.

S.M Barkat termine son texte en constatant que l'existence de ce « corps d'exception » amène à considérer que les exactions des hommes « authentiquement hommes » apparaissent comme une « légitime défense » de ces derniers contre les prétentions de liberté de ceux qui seraient indignes d'être des hommes. Ceci est également vrai pour le système esclavagiste établi en Guadeloupe, puisqu'au moment de son abolition, alors que les horreurs de l'esclavage commençaient à être connues, ce sont les maîtres qui ont été dédommagés, et non

---

<sup>249</sup> Giorgio Agamben, "Homo sacer. Le pouvoir souverain et la vie nue », Paris, Seuil, 1997 (Coll. " L'ordre philosophique ").

<sup>250</sup> « Après m'avoir traitée de tous les vilains noms qu'il a pu trouver [...] il m'a donné des grands coups avec sa main en disant : « Je serai à la maison demain à midi pour te donner une volée de cents coups. » Et il a tenu parole. Oh, pauvre de moi ! Ce n'est pas facile de l'oublier ! Il m'a attachée à une échelle et appliqué de sa propre main cent coups de lanière ; maître Benji [son fils], debout à côté, comptait pour lui. Il m'a frappée pendant un moment, puis s'est assis pour reprendre haleine ; après s'être reposé, il a recommencé à me frapper encore et encore, jusqu'à ce qu'il soit à bout de force. Il faisait très lourd et il avait tellement chaud qu'il s'est écroulé presque évanoui sur sa chaise ». Prince, M. (1831) « La véritable histoire de Mary Prince, esclave antillaise ». Paris : 3<sup>ème</sup> édition 2000 Albin Michel, p 10, 11.

les esclaves. Ces derniers n'ont eu d'autre choix pour jouir de ce qu'il croyaient être la liberté que celui de fuir dans les montagnes pour vivre de leur jardin et de petit élevage. Mais, très vite, cette jouissance de la liberté impropre à leur nouveau statut de colonisé, leur a été interdite par la mise en place de nouvelles règles et de nouveaux impôts qui rendaient illégal ou ingérable ce mode de vie.

### *Comment les esclaves ont-ils pu faire face à ces implications ?*

Une partie de la réponse nous est donnée dans ce même texte par S.M Barkhat : exposer son corps propre et bien vêtu pour cultiver la ressemblance avec le corps des citoyens reconnus comme tels<sup>251</sup>. Nous comprenons ici que ceci contribuait à exprimer pour les esclaves : « Un acte positif de liberté »<sup>252</sup>.

Au temps de l'esclavage, la violence des maîtres et de leur " hiérarchie " sur les esclaves, était déclenchée par tous les actes visant l'affirmation de leur égalité ou de leur liberté : insolence vis-à-vis du maître, refus d'obtempérer et surtout la fuite. Celle-ci devait déboucher, après trois tentatives, sur la mort " sans y mettre les formes ", même si cet article n'a pas toujours été appliqué à la lettre pour des raisons économiques (un esclave marqué ou mutilé avait moins de valeur marchande).<sup>253</sup>

### *Quelles incidences de cet héritage observe-t-on sur les conduites des citoyens guadeloupéens aujourd'hui ?*

La violence exercée par les maîtres sur les esclaves était peut-être à la hauteur de la résistance et de la désobéissance exercée par ses derniers. On peut donc imaginer que la désobéissance civile ordinaire observée en Guadeloupe (infractions au code de la route, fraude fiscale ou absence de déclaration, etc.) soit en fait le résultat d'une généralisation à la vie civile de pratiques de désobéissance nées dans le travail au temps de l'esclavage.

---

<sup>251</sup> Barkhat, S.M. Ibid, p.9.

<sup>252</sup> Ibid

<sup>253</sup> « Art 38. – L'esclave fugitif qui aura été en fuite pendant un mois à compter du jour que son maître l'aura dénoncé en justice, aura les oreilles coupées et sera marqué d'une fleur de lys sur une épaule ; et s'il récidive une autre fois à compter pareillement du jour de la dénonciation, aura le jarret coupé et il sera marqué d'une fleur de lys sur l'autre épaule ; et la troisième fois il sera puni de mort. » « Le code noir » Edition l'esprit frappeur – 1998, p. 30-31

## **TROISIEME PARTIE**

### **L'ORGANISATION DU TRAVAIL : UN TERRAIN D'ACTION PRAGMATIQUE**



## **CHAPITRE 5 : COMMENT COMPRENDRE LA RESISTANCE DANS LA PRATIQUE DE L'INTERVENTION ?**

Toute cette investigation dans les milieux de travail de l'hôtellerie et dans les familles de certains salariés de ce secteur, avait pour but de mieux comprendre les conduites de résistance au travail observées en Guadeloupe. Pour cela, il nous a fallu prendre en compte différents niveaux : de la société à la famille en passant par les organisations du travail. A chaque niveau, la situation observée joue un rôle dans l'adoption de ces conduites.

### **1. La société**

*Le maintien, au niveau de la société, d'une hiérarchie sociale liée à la couleur de peau.*

On l'a vu, l'abolition de l'esclavage n'a pas été l'occasion d'une abolition de la hiérarchie sociale liée à la couleur de peau. L'esclavage a laissé place à la colonisation. Avec l'avènement de la départementalisation, puis de la régionalisation, il est vrai que les Guadeloupéens ont acquis le pouvoir au sein des assemblées correspondantes, mais ce sont des organismes étatiques qui continuent de distribuer les ressources et de gérer directement un certain nombre de secteurs cruciaux (emploi, tourisme, art, culture, santé, éducation, sécurité...). Or, dans ces organismes étatiques (D.D.T.E, D.R.T, D.S.D.S, D.D.E, D.R.A.C...), ceux qui dirigent et prennent les décisions sont souvent des français « de souche », des « blancs ». Par ailleurs, il a fallu attendre la fin des années 1990 pour atteindre une égalité des droits sociaux entre les Antilles et la France métropolitaine. Le niveau de vie avant cette époque était largement inférieur aux Antilles.



## 2. Le travail

### *Le maintien au niveau des entreprises d'une hiérarchie liée à la couleur de peau*

Si la hiérarchie sociale liée à la couleur de peau existe au sein de la société toute entière, elle est particulièrement présente au sein des organisations de travail en général. Les conseils d'administration, les comités de direction sont massivement composés de « blancs » ou de personnes de couleur de peau claire. C'est presque une évidence, en Guadeloupe. Ceci est vécu par les salariés comme une injustice et cultive chez eux un désir de désobéissance et de résistance à une hiérarchie qu'ils peuvent difficilement gravir à cause de leur couleur de peau.

### *L'avènement de nouvelles formes de management*

Parallèlement à ces phénomènes propres à la Guadeloupe, la psychodynamique du travail a montré, depuis quelques temps déjà, que les nouvelles formes de management liées au néolibéralisme pouvaient être particulièrement délétères pour la santé mentale des salariés. Des pratiques telles que le management par objectif ou l'évaluation individualisée des performances en détruisant les collectifs, et en privilégiant la rentabilité au détriment de la qualité du travail, nuisent à ce que cette discipline a identifié comme conditions propices au plaisir lié au travail : le goût du travail bien fait, la convivialité, la coopération, la reconnaissance...

En Guadeloupe, ces nouvelles formes de management, sont utilisées depuis quelques années déjà, même s'il existe un certain décalage avec ce que nous observons depuis plus longtemps déjà en Métropole.

Ici, comme ailleurs, ces pratiques de management génèrent de la souffrance contre laquelle, il a bien fallu que les salariés se défendent<sup>254</sup>.

Par contre, ce qui nous a frappée depuis le départ, c'est que la forme de ces défenses paraissait très différente de ce que C. Dejours constatait en métropole. Il déplorait une banalisation de

---

<sup>254</sup> C. Dejours « Souffrance en France » 1998, Bayard, Paris

l'injustice sociale qui se traduisait par des conduites défensives de complicité (idéologie du cynisme viril) ou de soumission (œillères volontaires). Alors qu'en Guadeloupe, des conduites de résistance et de désobéissance s'observaient encore et de manière transversale aux métiers et au genre.

### *La co-construction d'une stratégie de défense collective de résistance au travail salarié*

La méthode utilisée ici ne permet pas d'affirmer que ces conduites constituent une stratégie collective de défense. Pour ce faire, il aurait fallu recourir à une enquête de psychodynamique du travail de type « canonique », ce qui n'a pas été possible. Des demandes en ce sens ont été formulées mais elles n'ont, à ce jour, débouché sur aucune enquête.

Si nous souhaitons maintenir l'hypothèse que ces conduites sont défensives, il faut alors déterminer la souffrance spécifique contre laquelle ses conduites défendraient le sujet. Cette souffrance semble liée au fait de se soumettre à autrui, que ce soit à un chef, un collègue ou un client. Le caractère transversal de ces conduites nous incite à penser qu'elles sont défensives, qu'elles sont liées non plus à un métier mais à une condition.

La soumission, inhérente à toute subordination dans le travail salarié, dans le contexte de la Guadeloupe, serait ainsi toujours une souffrance. Mais au fond, tous les salariés ne ressentent-ils pas, ailleurs aussi, cette souffrance ?

Dans certains cas, nous l'avons vu dans « Souffrance en France », la soumission peut constituer pour le sujet un soulagement. Lorsque la lutte entre le sujet et ses valeurs morales, d'un côté, et les exigences de la hiérarchie, de l'autre, est trop dure, la soumission prend la forme d'une capitulation.

Alors pourquoi en Guadeloupe, la soumission serait-elle toujours une souffrance ? Probablement parce qu'elle renverrait inévitablement à la violence subie. Il n'y aurait pas de paix dans la soumission parce que celle-ci remettrait le sujet dans la peau de ses ancêtres esclaves. Pendant l'esclavage : se soumettre signifiait se livrer corps et âme à l'arbitraire du maître et subir la peur de la violence qui est associée à la condition d'esclave.

Ce qui est surprenant, c'est que cette souffrance ait perduré alors que l'esclavage n'existe plus, depuis plus de 150 ans. Quelque chose s'est transmis qui ne va pas de soi et qui nécessite d'être interprété.

Pour comprendre la reproduction de ces conduites, il nous a semblé opportun d'analyser ce qui se passe dans la famille. A ce niveau, un point clinique a attiré notre attention : la violence

des adultes sur les enfants. Quel sens avait-t-elle ? Si tant est que toute conduite a un sens comme le soutient la psychodynamique du travail.

### 3. La famille

#### *L'assignation*

Nous avons découvert en investigant la famille, que les adultes adressaient aux enfants des messages différents en fonction de leur couleur de peau, et comparativement à celle des autres enfants de la fratrie, notamment. Ces messages seraient pré-conscients, conscients et contaminés par l'inconscient des adultes qui les formulent.

Les enfants qui seraient considérés, à leur naissance, par leur entourage, comme des « nègres » recevraient des messages, voir un bombardement de messages, emprunts de domination et de violence. Ils seraient aussi, électivement choisis pour réaliser les travaux domestiques de la maisonnée. Tandis que ceux qui seraient considérés comme des « blancs » ou des « chabins » recevraient des messages différents emprunts de valorisation. Ils seraient exemptés du travail domestique par exemple, incités à poursuivre des études et à épouser une personne de couleur claire.

Il apparaît que ces messages constitueraient au bout du compte une véritable assignation. Mais cette assignation serait une assignation par la couleur de peau dans la mesure où c'est à partir de signes phénotypiques considérés comme propres aux nègres ou aux blancs, et comparativement au reste des membres du socius, que cette assignation serait mise en œuvre par les adultes.

Jean Laplanche insiste sur le caractère binaire de l'assignation du genre mais l'assignation par la couleur de peau est beaucoup plus complexe : d'une part, elle renvoie à *des* différences et non à *une* différence ; d'autre part ces différences sont instables car l'assignation d'un enfant à *une* couleur de peau plutôt qu'à une autre serait variable selon l'adulte dont elle émane. Enfin ces différenciations participent de l'assignation à une place plus ou moins privilégiée dans un ordre social, issu de l'esclavage, donc particulièrement douloureux.

Les enfants considérés comme des nègres seraient ainsi amenés inconsciemment par les adultes à s'endurcir, à résister à la domination pour se défendre de la souffrance qu'elle génère en eux. La conception même de la liberté pour ces sujets s'en trouverait transformée. Au bout de ce processus, la liberté pour ces sujets serait de ne pas se soumettre. Cette capacité de résistance à la domination acquise dans l'enfance ne s'avèrerait pas sans conséquence sur le vécu des rapports sociaux de domination en général et dans le travail en particulier. C'est comme cela que nous pouvons sans doute expliquer la reproduction des conduites de résistance (que nous pourrions du coup qualifier de réactions « épidermiques ») des travailleurs guadeloupéens face à ce qu'ils ressentent comme une tentative de domination à leur égard dans le monde du travail salarié.



## **CHAPITRE 6 : PERSPECTIVES D'ACTION OFFERTES PAR CETTE ANALYSE**

Les conduites de résistance et de désobéissance au travail, observées et analysées en Guadeloupe, recèlent en elles un potentiel d'action vis-à-vis de l'évolution des rapports sociaux :

- Elles opposent un réel contre-pouvoir de résistance aux nouvelles formes de management,
- Elles permettraient aux sujets de se défendre de la souffrance que provoque chez eux le fait de devoir se soumettre.

Le contre-pouvoir ainsi constitué devrait amener à revoir l'organisation du travail, pour corriger les effets négatifs que ces conduites ont sur la productivité et la qualité. Mais cette résistance, à elle seule, ne semble pas favoriser les progrès en matière de management et d'organisation du travail.

De surcroît, nous avons souvent constaté dans ces investigations, que les conduites de désobéissance, (en particulier celles qui consistaient à renverser en son contraire un rapport vécu comme trop dominateur), pouvaient parfois revêtir un caractère compulsif qui nuisait à l'efficacité de la résistance. Les personnes investiguées se sont souvent révélées déçues des résultats concrets obtenus en terme d'organisation du travail après tant d'années de résistance individuelle et collective.

Nous proposons donc d'analyser les actions qu'il faudrait envisager pour améliorer les conditions actuelles à tous les niveaux : la société, le travail et la famille. Si ces conditions changent, cela permettrait aux salariés guadeloupéens qui adoptent ces conduites défensives, de « baisser un peu la garde ». Cela permettrait donc à ces sujets de mieux construire leur identité dans leur travail, et de mieux construire, corrélativement, la société dans laquelle ils s'insèrent.

## 1. Lutter contre les discriminations au sein de la société

Nous l'avons vu, il subsiste au sein de la société des discriminations liées à la couleur de peau. Il faut lutter contre elles en permettant à de plus en plus de Guadeloupéens d'accéder aux postes à responsabilité, que ce soit dans les organisations politiques ou de travail, sans tenir compte de leur couleur de peau et en leur donnant les moyens d'assumer des responsabilités : par exemple en leur affectant un budget et la responsabilité de le gérer conformément aux règles en vigueur dans l'organisation concernée. Dans l'hôtellerie, nous avons toujours eu à déplorer que les chefs de service guadeloupéens ne bénéficient pas de cette liberté de fonctionnement, ce qui amputait considérablement leur pouvoir d'action et les décrédibilisait aux yeux de tous.

Il faudrait continuer à valoriser la culture « nègre », le créole, la musique et les instruments, la mode, les bijoux, la cuisine, la littérature, l'architecture, la technique, le cinéma et le théâtre etc... Ceci, au sein des hôtels notamment et au niveau de la prestation qui est proposée aux clients, en particulier.

## 2. Lutter contre la violence éducative au sein des familles

Si l'on considère la théorie du sujet qu'implique la séduction généralisée, il est à craindre que l'assignation, constituée d'une multitude de messages énigmatiques, eux-mêmes compromis par l'inconscient des adultes qui les transmettent aux enfants, soit difficile à corriger.

En effet, la traduction que fera l'enfant de ce à quoi il a été assigné est constitutive du « moi » et il lui devient très difficile de s'en émanciper. Il est donc presque impossible que l'assignation ne se répète pas dans le rapport du sujet avec ses propres enfants.

L'assignation s'avère être un processus à la fois entièrement subjectif et entièrement construit. Elle s'inscrit dans le corps du sujet et est d'une stabilité incroyable. C'est ce qui amène à penser que c'est naturel et inné, alors que cela a été implanté par les adultes et en l'occurrence par la violence. Il est presque impossible qu'elle ne se répète pas, mais pas totalement impossible, elle peut revêtir des formes de plus en plus diffuses, où la violence a moins sa place. Cela est apparu nettement pour tous les sujets investigués (sauf Charles\*) et ceci représente, donc, une première voie d'action. Mais cette voie est fragile, difficile et de très longue haleine.

Il est, cependant, important de multiplier les messages en faveur d'une éducation moins violente plus propice à l'épanouissement des enfants en tant que sujets singuliers. Lors d'un récent colloque<sup>255</sup> des psychologues de la Guadeloupe, notre groupe de travail évoquait le fait que ces messages devraient proposer aux parents des alternatives. En effet, il semblerait qu'actuellement la réaction des parents face à des messages dénonçant la violence envers les enfants, serait de laisser-faire totalement les enfants, sans leur donner de règle, ni de limite, ce qui a également des conséquences regrettables sur le développement de l'enfant. De ce fait, les adultes ont tendance à se déclarer nostalgique d'une forme d'éducation plus violente. Il est rarement envisagé des compromis entre la violence et le « laisser faire », comme le fait de définir les règles, de les expliquer aux enfants et de veiller à ce qu'elles soient appliquées par tous de manière équitable au sein de la fratrie, par exemple.

Mais au-delà, il appartient à chacun de faire un travail sur soi, pour s'émanciper, s'arracher, autant que faire se peut de l'assignation (par la couleur de peau notamment) dont il a été l'objet. Dans un article<sup>256</sup> nous avons désigné<sup>257</sup> cet arrachement par l'expression : « Traverser le miroir ». Dans ce texte, pour illustrer cette idée, nous nous sommes appuyée sur la biographie de Monnereau, blanc créole martiniquais, qui s'était battu au côté de Delgrès en 1802 contre le rétablissement de l'esclavage.

---

<sup>255</sup> Actes Colloque(à paraître) de l'association des psychologues de la Guadeloupe « Les violences psychologiques : symptômes fous », Atelier 2 : « Violences en famille : un mode d'existence », Le Gosier, 2006

<sup>256</sup> Ganem. V « La traversée du miroir », in « cahiers des anneaux de la mémoire N° 8, Nantes, 2005, p. 315

<sup>257</sup> C'est en fait, Sidi Mohamed Barkhat qui baptisait ainsi cet arrachement lors de nos rencontres de préparation de notre intervention à son séminaire sur l'esclave dont est tiré l'article « La traversée du miroir ».



### 3. Lutter sur le terrain de l'organisation du travail

Le rapport subjectif au travail n'est jamais neutre. Soit ce rapport au travail ouvre la voie à la santé, soit il contribue à la déstabilisation et à la maladie. Le travail peut générer le pire et aggraver les défenses. C'est ce qui semble se produire dans les exemples retenus ici. Mais le travail peut aussi constituer une opportunité irremplaçable de transformation des rapports sociaux. Pour profiter de ce potentiel qu'offre le travail et transformer l'organisation du travail en conséquence, il faut admettre que les conduites de résistance observées ont un sens.

#### *Ouvrir des espaces de discussion sur l'organisation du travail*

Dans pratiquement toutes les organisations dans lesquelles nous avons eu l'occasion d'intervenir, il n'y avait pas d'espace de discussion au sens où nous l'entendons en psychodynamique du travail. Ceux-ci sont pourchassés actuellement par ceux qui pratiquent les nouvelles formes de management. Or, en l'absence de ces espaces, il n'est pas possible :

- d'analyser le sens des conduites des travailleurs,
- d'améliorer l'organisation du travail pour une meilleure prise en compte des difficultés réelles de ceux qui sont sur le terrain,
- de reconnaître les efforts d'ingéniosité et de coopération réalisés.

La déconstruction des conduites de résistance et de désobéissance par les travailleurs passe par ces espaces de discussion, les expériences rapportées ici en témoignent.

***Reconnaître les efforts des travailleurs salariés pour combler l'écart entre le prescrit et le réel.***

Ces espaces de discussion devront donc, également, permettre que des jugements sur le travail soient formulés au sein des équipes. C'est la première rétribution attendue par les êtres humains qui travaillent lorsqu'ils font un effort de mobilisation de leur ingéniosité ou de coopération, la psychodynamique du travail l'a montré. Or, là aussi, il y a un manque de controverse sur ces jugements dans les entreprises en Guadeloupe, que ce soit entre niveaux hiérarchiques ou entre pairs.

***Instaurer la confiance au sein des collectifs basée sur le respect de règles co-construites***

Par ailleurs, nous avons vu que les règles des collectifs n'étaient pas toujours appliquées de manière équitable pour tous les membres de l'équipe. Ceci s'est avéré destructeur pour la mobilisation de l'ingéniosité et de la coopération. Il semblerait même que ceci soit la raison essentielle pour laquelle on prétend que « nèg pé pa gouvèné nèg » (un nègre ne peut pas gouverner un nègre), parce qu'on craint que le chef guadeloupéen privilégie ses amis, sa famille au détriment des autres, du travail, de la qualité du travail. Il s'agit, donc, d'œuvrer à la construction ou à la re-construction de règles par le collectif, et, de veiller à leur juste application pour tous. Ceci est de nature à apaiser les échanges sur le travail avec la hiérarchie et entre collègues. Les conduites de résistance et de désobéissance au travail décrites et celles qui consistent à contrôler la mobilisation de l'ingéniosité en particulier, amènent les travailleurs à ne pas assumer les difficultés de la rencontre avec le réel, à les renvoyer à la hiérarchie, qui ne peut plus l'ignorer. Réintroduire dans la discussion les difficultés du travail en vue de chercher à amener des solutions est un moyen de reconstituer une coopération verticale.

### *Développer les formes de travail indépendantes*

Enfin, nous avons vu que le rapport subjectif au travail était très différent selon que le travail soit « salarié » ou « pour soi ». Le « travail pour soi<sup>258</sup> », le travail domestique, les « coups de main », les « jobs »... semblent bénéficier d'un rapport subjectif moins conflictuel. Ceci nous amène à penser que les organisations du travail qui privilégient l'indépendance des travailleurs seront toujours plus propices à la qualité du rapport subjectif des guadeloupéens à leur travail.

Tous les niveaux envisagés dans cette dernière partie devraient donc bien faire l'objet d'une action, mais c'est le travail qui s'avère le meilleur terrain pour conjurer la reproduction sociale et le pouvoir auto-reproductif de l'assignation. L'expérience des femmes en occident l'a montré : le fait qu'elles aient eu accès au travail après guerre a été concomitant à leur émancipation.

L'assignation par la couleur de peau a permis au vécu subjectif de l'esclavage de se maintenir dans le corps même des sujets. Mais nous avons vu aussi que cette assignation répondait à l'existence d'une hiérarchie sociale liée à la couleur de peau qui se traduisait dans les organisations du travail par une forme de discrimination. Il faut donc que les sujets expérimentent un nouveau rapport au travail grâce à la mise en place d'une nouvelle organisation du travail. Celle-ci devrait répondre mieux aux conditions identifiées par la psychodynamique du travail pour favoriser la mobilisation de l'ingéniosité et de la coopération. Si les règles sont les mêmes pour tous, surtout, s'il y a moins de discrimination, les sujets pourront alors peut-être se libérer de l'assignation.

---

<sup>258</sup> Ganem, V. Mémoire de DEA, Ibid, p 34.

## Conclusion

Au cours de cette recherche, nous nous sommes posée plusieurs questions qui relèvent de différents objets d'analyse : les collectifs de travail, tout d'abord, la famille ensuite et enfin la société.

### *Le travail*

La question essentielle que nous posions au travers de l'investigation des collectifs de travail était la suivante : les conduites de résistance et de désobéissance au travail que nous observions, constituaient-elles une stratégie collective de défense ?

Ces conduites ont indubitablement une vocation défensive. Elles peuvent être adoptées de manière individuelle, aussi bien que collective. Le finalité de ces conduites est de constituer une protection contre la souffrance d'avoir à se soumettre à la domination d'autrui.

Ces conduites défensives surgissent à chaque fois qu'un sujet ou un collectif qui interprète l'attitude ou le comportement d'un chef, d'un collègue ou d'un client comme une intention de faire valoir sa supériorité ou sa volonté de dominer.

Ces conduites semblent réactivées dans les métiers de service en général, et lorsque les conditions favorables à la mobilisation de l'intelligence dans le travail ne sont pas réunies (ex : reconnaissance, confiance, espace de discussion...). La répartition inégale du travail ou des avantages qui y sont associés servent souvent de prétexte ou d'élément déclencheur à la résurgence des conduites de résistance.

Ces conduites de résistance et de désobéissance auraient permis, autrefois, aux esclaves de se défendre contre la souffrance d'avoir à se soumettre à l'arbitraire du maître. Le plus important semble-t-il, et cela est congruent avec l'analyse faite par Le Guillant, à propos des « bonnes à tout faire », serait d'avoir bénéficié de l'appartenance à un collectif pour entretenir ces conduites défensives.

Dans les conduites actuelles des salariés, ce que nous tenons pour un *héritage subjectif* de l'esclavage a donc effectivement pu être reproduit ou transmis jusqu'à ce jour. C'est par le truchement des familles que passe ladite transmission-reproduction.

### ***La famille***

Nous avons d'abord cherché s'il existe des relations entre ces conduites de résistance et la violence qui sévit encore dans beaucoup de familles guadeloupéennes de la part des adultes à l'endroit des enfants. Les investigations cliniques pratiqués auprès de certains salariés ont conduit, ce qui n'était pas prévu par les hypothèses de départ, à remarquer, que la violence, et plus généralement la façon d'élever les enfants variait dans une même famille en fonction, notamment, de la couleur de peau de chaque enfant.

En prenant appui sur la théorie de la séduction généralisée de Jean Laplanche et sur le concept d'assignation de genre en particulier, nous avons proposé l'esquisse d'une théorie de l'assignation par la couleur de peau.

L'usage de comportements plus ou moins violents par les parents en fonction de la couleur de peau de l'enfant constitue un message ou une série de messages en partie conscient(s) ou préconscient(s), adressé(s) de façon énigmatique par l'adulte à l'enfant, messages qui appellent une traduction par l'enfant.

Mais du fait que ces messages sont véhiculés par la violence, leur traduction est rendue particulièrement difficile ou pour le dire autrement, la violence de l'adulte tend à faire obstacle à l'activation de la pensée de l'enfant, voire à la sidérer.

Les enfants plus foncés de peau recevraient plutôt des messages empreints de domination et de violence et se verraient, notamment, plus souvent chargés du travail domestique de la

maisonnée, tandis que les plus clairs recevraient des messages empreints de valorisation et seraient plutôt incités à poursuivre leurs études par exemple.

D'une manière générale, nous avons vu que ces messages demeuraient longtemps énigmatiques pour les enfants. Ils seraient donc difficilement, voire pas du tout traduits. Ce sont ces résidus inconscients qui viendraient à leur tour « contaminer » les messages que ces enfants devenus adultes transmettront à leurs propres enfants. C'est de cette façon que se serait opérée la transmission et la reproduction de ces conduites défensives complexes, de génération en génération, alors même que le contexte social de travail avait pourtant notoirement changé.

La manière dont ces messages seraient traduits ou refoulés serait singulière à chaque enfant. Ainsi, Patrick\* par exemple avait pu identifier leur sens, grâce au fait qu'il n'avait réellement reçu ces messages relatifs à sa couleur de peau foncée que plus tard, car ses parents, eux, l'avaient plutôt identifié comme clair de peau (sa mère étant elle-même claire de peau). Il a pu ainsi nous aider à comprendre que ce processus d'assignation avait en fait pour vocation de permettre à toute la famille de sortir de la misère.

Quel lien pouvait-on donc faire entre l'assignation, la domination et la violence qu'elle impliquait pour les enfants considérés par leur entourage comme noirs de peau et le rapport subjectif au travail ?

Notre première hypothèse consistait à considérer la résistance et la désobéissance au travail salarié comme une subversion de l'assignation par la couleur de peau. Aujourd'hui, nous considérons que cette hypothèse n'est pas confirmée.

Les enfants assignés en tant que nègre, c'est-à-dire les enfants de couleur de peau plus foncés que les autres, se verraient « discriminés » depuis leur plus tendre enfance, jusqu'à ce qu'ils deviennent adultes et s'en défendraient en s'endurcissant, en adoptant des conduites de résistance qui seraient destinées à lutter contre la souffrance que cette domination arbitraire subie génère en eux. Au bout de ce processus, ce serait le concept même de liberté qui revêtirait un sens spécifique pour ces sujets. Etre libre signifierait pour eux « ne pas se soumettre » à ce qui est interprété comme une tentative de domination, quelle qu'elle soit.

Nous avons vu plus haut qu'il nous a fallu investiguer la famille pour comprendre comment ces conduites de résistance qui sont reproduites par les sujets concernés dans leur travail salarié avaient pu perdurer alors même que l'esclavage n'existait plus depuis plus de 150 ans. Aujourd'hui, il nous semble que ces conduites de résistance observées dans le

secteur de l'hôtellerie en particulier pourraient être héritières de défenses mises en place pour faire face aux conditions délétères de l'esclavage tel qu'il a été pratiqué en Guadeloupe. On peut penser en effet, qu'un adulte qui élevait son enfant dans ce contexte devait le préparer à la condition extrême qui l'attendait.

Si l'autorité en vigueur dans les familles aux Antilles est plus celle de la mère que celle du père, nous posons l'hypothèse que cette autorité bien spécifique (que nous qualifions de « marrone ») avait eu un impact sur le rapport des Guadeloupéens à l'autorité hiérarchique. Aujourd'hui, cette hypothèse n'est pas confirmée, la structure matrifocale ne s'est pas révélée déterminante dans le processus de transmission que nous avons étudié.

### *La société*

Le dernier objet d'analyse que nous proposons concernait les interactions avec la société. Nous nous demandons en effet s'il existait un lien entre les différentes formes de domination subies dans les sphères de la famille, du travail et du politique ? Comment le sujet pouvait-il, dans ces conditions s'émanciper de cette domination ?

Dans notre cas de figure, il semble bien que la domination politique ait pris la forme d'un véritable « corps d'exception » (constitué par les esclaves puis par les colonisés) au sein de la société Guadeloupéenne.

Elle aurait aussi généré dans le travail en particulier des pratiques violentes contre lesquelles aucun recours légal n'était possible pour ceux qui en étaient victimes.

Nous pensons que cette violence aurait été déclenchée par les conduites défensives de résistance et de désobéissance adoptées par les esclaves et nous pouvons penser que cette violence a pu être proportionnelle à l'intensité de cette résistance opposée par les esclaves.

Les sujets auraient été préparés à cette résistance dès leur naissance par le processus d'assignation par la couleur de peau qui se serait mis en place dans les rapports adulte-enfant au sein des familles.

Ainsi on peut défendre l'idée qu'il y aurait bien un lien entre les rapports de domination institués au niveau de la société et ceux existant dans les rapports de travail et entre les adultes et les enfants dans les familles.

La façon dont les sujets pourraient s'émanciper de cette domination reste à éclaircir. Nous n'avons pu envisager que la façon dont les sujets pouvaient se défendre de la souffrance que ces conflits généraient en eux. Cette défense consisterait en l'adoption de conduites individuelles et collectives de résistance et de désobéissance (y compris la désobéissance civile) et dans le fait d'exposer son corps propre et bien vêtu pour cultiver la ressemblance avec le corps des citoyens reconnus comme tels.

A l'issue de cette recherche, ce qui retient notre attention et mérite d'être approfondi, c'est le lien qui peut exister entre la domination et la subjectivité. Pour poursuivre cette investigation, nous souhaitons mener des études comparatives afin de vérifier l'existence de ce lien dans d'autres contextes.

Ainsi, envisageons-nous de confronter nos résultats obtenus en Guadeloupe à d'autres réalités

- **Celle de la Martinique**, « île sœur » de la Guadeloupe. Nous avons des raisons de penser que le rapport subjectif au travail y est pourtant différent et nous souhaiterions comprendre pourquoi. Le fait que l'histoire de ces deux îles soit relativement différente semble jouer un rôle important (la Guadeloupe a vécu deux abolitions de l'esclavage alors que cela n'a pas été le cas de la Martinique). Des contacts avec des chercheurs martiniquais ont déjà été établis en ce sens.
- **Celle du Brésil**, ce pays a également vécu l'esclavage. Mais la situation y est radicalement différente, tant au niveau géographique que politique et nous souhaiterions donc analyser comment ce lien entre la domination et la subjectivité a pu se jouer là-bas. Notre laboratoire a de nombreux contacts au Brésil et là aussi, une étude comparative serait donc réalisable. Cette analyse nous intéresse d'autant plus que C. Alberto Dias analysant les rapports de domination liés au genre au Brésil souligne, en introduction de son texte sans développer cet aspect, qu'il existe dans ce pays une série de rapports de domination déterminés par l'enfance, dont le fait d'être noir ou blanc :

« Dès l'enfance, dans les pratiques ludiques, la place de chacun est déterminée, préfigurant la position future de l'adulte dans la vie sociale. Il



existe donc différents degrés de « dominants » et de « dominés » (en excluant les cas extrêmes). En effet, dans cette chaîne de pouvoir, nous pouvons tous avoir, de temps en temps, la sensation de jouer un rôle important dans la société.

Dans la société brésilienne, il est évident que celui qui occupe la position la plus importante correspond aux caractéristiques suivantes : adulte – homme – riche – blanc. Par conséquent, celui qui occupe la position de soumission est : enfant – femme – pauvre – noire.<sup>259</sup> »

Cet auteur évoque, même, plus loin, l'idée que cette réalité est issue de phénomènes qui font partie intégrante de l'histoire socio-culturelle brésilienne, dont les origines esclavagistes.

- **Celle du Québec**, cette province a vécu sous domination française dans le passé et a dû résister, jusqu'à ce jour, à la domination anglophone. Nous avons mené une étude de faisabilité d'une coopération pour la recherche entre la Guadeloupe et le Québec sur le lien entre domination et subjectivité et nos confrères québécois de l'institut de psychodynamique du travail du Québec y ont vu un réel intérêt. Il ne faut pas oublier que la province québécoise a vécu des mouvements sociaux d'envergure concomitants aux mouvements de décolonisation du tiers monde et que certains parallèles pourraient donc être faits entre la situation du Québec et celle de la Guadeloupe. La lecture du livre « Nègre blanc d'Amérique » de P. Vallière, écrivain nationaliste québécois, nous encourage à approfondir cette idée.

Avec cette thèse nous pensons avoir ouvert un champ de recherche qui consiste à investiguer les liens existant entre la domination au niveau de la société, du travail, de la famille d'une part et la subjectivité d'autre part. Dans le contexte d'un pays fortement marqué par l'histoire de l'esclavage, se trouve ainsi soulevée la question de la transmission intergénérationnelle des stratégies défensives. Il est probable que des processus analogues puissent être mis à jour dans l'analyse des conditions permettant le maintien des traditions de résistance propres à chaque milieu social.

---

<sup>259</sup> Dias, C.A. « Plaisir et violence : une réflexion sur la sexualité au Brésil ». In Temps et espace de la violence, Ibid p. 183-184.

# BIBLIOGRAPHIE

## Livres

- AGAMBEN G. (1997) *Homo sacer. Le pouvoir souverain et la vie nue*. Paris : Seuil.
- ALIBAR F., LEMBEYE-BOY P. (1981) *Le couteau seul...Sé kouto sèl...* Volume I : Enfance et Adolescence. La condition féminine aux Antilles. Editions Caraïbéennes
- ALIBAR F., LEMBEYE-BOY P. (1983) *Le couteau seul...Sé kouto sèl...* Volume II : Vies de femmes. La condition féminine aux Antilles. Editions Caraïbéennes
- ANDRE J. (1987) *L'inceste focal*. Paris : P.U.F.
- ANLIN CHENG A. (2001) *The Melancholy of Race*. New York: Oxford University Press
- ANTELME R. (1957) *L'espèce humaine* .Paris : Gallimard
- ANZIEU D., MARTIN J. (1968) *La dynamique des groupes restreints*. Paris : 10<sup>ème</sup> édition 1994. P.U.F.
- ARENDT H. (1954) « Qu'est-ce que l'autorité ? » in *La crise de la culture*. Paris : Gallimard, coll. « Idées ».
- ARENDT H. (1961) *Condition de l'homme moderne*. Paris : 2<sup>ème</sup> Edition 1983. Calmann-Lévy.
- BANCEL N., BLANCHARD P., BOËTSCH G., DEROO E., LEMAIRE S. (2002) *Zoos humains. Au temps des exhibitions humaines*. Paris : 2<sup>ème</sup> édition 2004. La découverte.
- BARKHAT S.M (2005) *Le corps d'exception*. Paris : Editions Amsterdam.
- BARNET M. (1967) *Esclave à Cuba*. Paris : Gallimard.
- BARTHELEMY G. (1996) *Dans la splendeur d'un après-midi d'histoire*. Port au Prince : Imp. Deschamps. H
- BELENUS R. (1998) *L'esclave en Guadeloupe et en Martinique du XVIIème au XIXème siècle*. Pointe à Pitre : Edition Jasor.
- BERGERET J. (1974) *La personnalité normale et pathologique*. Paris : 3<sup>ème</sup> édition 1996. Dunod.

- BONNIOL J.-L. (1992) *La couleur comme maléfice. Une illustration créole de la généalogie des Blancs et des Noirs*. Paris : Edition Albin Michel.
- BOUGEROL C. (1997) *Une ethnographie des conflits aux Antilles*. Paris : P.U.F.
- BOUTET J., JACOT H., KERGOAT J., LINHART D. (1998) *Le monde du travail*. Paris : La Découverte.
- BIDEAUD J., HOUDE O., PEDINIELLI J.L. *L'homme en développement*. Paris : 5<sup>ème</sup> édition corrigée 1997. P.U.F.
- BROUSSE C. (1999) *La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale*. France : Portrait social.
- BROUSSILLON A. (1996) *Surveillantes à cœur ouvert, à cris perdus*. Paris : Seli Arslan
- BRAUMAN R., SIVAN E. (1999) *Eloge de la désobéissance*. Paris : Ed Le pommier
- BUTLER J. (2004b) *Le pouvoir des mots. Politique du performatif*. Paris : Editions Amsterdam.
- BUTLER J. (2005) *Humain, inhumain. Le travail critique des normes*. Paris : Editions Amsterdam.
- CESAIRE A. (1955) *Discours sur le colonialisme*. Paris : Edition 1994, Présence africaine.
- CESAIRE A. (2005) *Nègre je suis, nègre je resterai*. Entretiens avec Françoise VERGES. Paris : Albin Michel.
- CHERKI A. (2000) *Frantz Fanon : portrait*. Paris : Seuil
- CLOT Y. (1995) *Le travail sans l'homme*. Paris : La découverte.
- CLOT Y. (1996) *Les histoires de la psychologie du travail*. Paris : 2<sup>ème</sup> édition 1999. Octarès Editions.
- CLOT Y. (1999) *La fonction psychologique du travail*. Paris : P.U.F.
- CRAFTS H. (2002) *Autobiographie d'une esclave*. Paris : 2<sup>ème</sup> édition 2006. Payot.
- DAVIS A. (1983) *Femmes, race et classe*. Paris : Des femmes.
- De BANDT J., DEJOURS C., DUBAR C., (1995) *La France malade du travail*. Paris : Bayard.
- DEBIEN G. (1974) *Les esclaves aux Antilles françaises (XVII<sup>e</sup> – XVIII<sup>e</sup> siècles)*. Société d'histoire de la Guadeloupe.

- DEJOURS C. (1995) *Le facteur humain*. Paris : P.U.F « Que sais je ? »
- DEJOURS C. (1993 a) *Travail : usure mentale*. Paris : Réédition 1993, Bayard
- DEJOURS C. (1997) *Souffrance en France*. Paris : Seuil.
- DEJOURS C. (2001) *Le corps d'abord*. Paris : Payot
- DEJOURS C. (2003) *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*. Paris : INRA
- DEJOURS C. (Sous la direction de) (1988) : *Plaisir et souffrance dans le travail*. Paris : Version CD Rom PSY.T.A.
- DELSOL C. (1994) *L'autorité*. Paris : P.U.F. Que sais-je ? N° 793
- DETIENNE M. et VERNANT J.P.(1974) *Les ruses de l'intelligence, la mètis des grecs*. Paris : Flammarion.
- Douglass F. (2004) *Mémoires d'un esclave*. Paris : Lux Editeurs.
- DUJON-JOURDAIN E., DORMOY-LEGER R.(2002) *Mémoires de békées*. Paris : L'Harmattan.
- Dupré F. (1984) *La « solution » du passage à l'acte. Le double crime des sœurs Papin*. Clamecy : Editions Erès
- EDWARD B., BOUCKSON G. (1972) *Les Antilles en question. Fort de France : 3<sup>ème</sup> édition 1975*. Imprimerie Saint-Paul.
- EYERMAN R. (2001) *Cultural trauma : slavery and the formation of African American identity*. Cambridge, UK ; New York : Cambridge University Press.
- FALLOPE J. (1992) *Esclaves et citoyens*. Société d'histoire de la Guadeloupe
- FANON F. (1952) *Peau noire et masque blanc*. Paris : 2<sup>ème</sup> édition 1971. Points.
- FANON F. (1961) *Les damnés de la terre*. Paris : 3<sup>ème</sup> édition 1991. Gallimard.
- FANON F. (1969) *Pour la révolution africaine*. Paris : 2<sup>ème</sup> édition 2001. La découverte & Syros.
- FAVRELIERE N. (1960) *Le désert à l'aube*. Paris : Edition 2000. Les éditions de minuit.
- Fischer G.N. (1997) *La psychologie sociale*. Paris : Editions du Seuil.
- FRAZIER E. F. (1939) *The Negro family in the United States*. Chicago.

- FREUD S. (1905) *Le mot d'esprit et sa relation à l'inconscient*. Paris : 3<sup>ème</sup> édition 2005. Gallimard Folio essais.
- FREUD S. (1907) *Le délire et les rêves dans la Gradiva de W. Jensen*. Paris : 5<sup>ème</sup> édition 1986. Folio.
- FREUD S. (1929) *Le malaise dans la culture*. Paris : 4<sup>ème</sup> édition 2000. P.U.F.
- FREUD S. (1938) *Abrégé de psychanalyse*. Paris : 14<sup>ème</sup> édition 2001. P.U.F.
- FREUD S. (1904-1918) *La technique psychanalytique*. Paris : 8<sup>ème</sup> édition 1985. P.U.F.
- FREUD S. (1910) *Cinq psychanalyses*. Paris : 22<sup>ème</sup> édition 2001. P.U.F.
- GARDEY D., LÖWY I. (dir.) *L'invention du naturel*. Paris : Editions des archives contemporaines.
- GAY P. (1991) *Freud*. Paris : 2<sup>ème</sup> édition 1995. Hachette.
- GISLER A. (1965) *L'esclavage aux Antilles françaises (XVII<sup>e</sup>—XIX<sup>e</sup> siècle)*. Fribourg Suisse : Editions universitaires.
- GREEN A. (1973) *Le discours vivant*. Paris : P.U.F.
- HENRY M. (1965) *Philosophie et phénoménologie du corps*. Paris : 3<sup>ème</sup> édition 1997
- JACOB H. A. (1992) *Incidents dans la vie d'une jeune esclave*. Traduit par Monique Bensevy. Paris : Editions Viviane HAMY.
- GUILLAUMIN C. (1992) *Sexe, race et pratique du pouvoir*. Paris : Côté-femmes
- GUILLAUMIN C. (2002) *L'idéologie raciste*. Paris : Folio.
- HILL COLLINS P. (1990) *Black Feminist Thought : Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. London/New York : Edition 2000. Routledge.
- KERGOAT D., IMBERT F., Le DOARE H., SENOTIER D. (1992) *Les infirmières et leur coordination (1988-1989)*. Paris : Lamarre.
- La BOETIE E. (1574) *Le discours de la servitude volontaire*. Paris : 3<sup>ème</sup> édition 2002. Petite bibliothèque Payot.
- LAPLANCHE J., PONTALIS J.-B. (1973) *Vocabulaire de psychanalyse*. Paris : P.U.F.
- LAPLANCHE J. (1987) *Nouveaux fondements pour la psychanalyse*. Paris : 2<sup>ème</sup> édition 1994, P.U.F.

- Le code noir* (1685) Paris : Edition 1998, l'esprit frappeur.
- Le GOFF J.P. (1996) *Les illusions du management*. Paris : La découverte.
- Le GOFF J.P. (1999). *La barbarie douce. La modernisation aveugle des entreprises et de l'école*. Paris : La Découverte.
- Le GUILLANT L. (1984) *Quelle psychiatrie pour notre temps ?* Toulouse : Erès.
- LESEL L. (1995) *Le père oblitéré*. Paris : L'Harmattan.
- LEVY P. (1958) *Si c'est un homme*. Paris : 4<sup>ème</sup> édition 1994. Julliard.
- LEYMANN H. (1996). *Mobbing. La persécution au travail*. Paris : Seuil.
- LIRUS J. (1979) *Identité antillaise*. Paris : Editions caraïbéennes.
- LUDWIG R., MONTBRAND D., POULLET H., TELCHID S. (1990) *Dictionnaire Créole Français*. Pointe à Pitre : Jasor.
- MANNONI O. (1968) *Freud*. Paris : 2<sup>ème</sup> édition 2001. Seuil.
- MARCHAND P. (sous la direction de) (1994) *Guadeloupe/Antilles : une île et sa mémoire à découvrir et à partager*. Guide Gallimard
- MARTIN-FYGIER A. (1979) *La place des bonnes. La domesticité féminine à Paris en 1900*. Paris : Edition 2004. Tempus.
- MARTINOT S. (2003) *The rule of racialization : class, identity, governance*. Philadelphia: Temple University Press
- MARTY P. (1990) *La psychosomatique de l'adulte*. Paris : 5<sup>ème</sup> édition 2000. P.U.F Que sais-je N° 1850.
- MAUSS M. (1950) *Sociologie et anthropologie*. Paris 4<sup>ème</sup> édition 1991. P.U.F.
- MEMMI A. (1957) *Portrait du colonisé*. Paris : 2<sup>ème</sup> édition 1985. Gallimard.
- MEMMI A. (1968) *L'homme dominé*. Paris : Payot.
- MEMMI A. (2004) *Portrait du décolonisé*. Paris : Gallimard.
- MENDEL G. (2002) *Une histoire de l'autorité*. Paris : La découverte.
- MEYER J. (1986) *Esclaves et Négriers*. Paris : Edition 2001. Gallimard.
- MILGRAM S. *La soumission à l'autorité*. Paris : Calmann-Levy.
- MILLER A. (1981) *C'est pour ton bien*. Paris : 3<sup>ème</sup> édition 1984. Aubier.

- MILLER A. (1983) *Le drame de l'enfant doué*. Paris : 7<sup>ème</sup> édition 1993. P.U.F.
- MINTZ S. (1979) *Taso. La vie d'un travailleur de la canne*. Paris : Maspéro.
- MOLINIER P. (1995) *Psychodynamique du travail et identité sexuelle*. Paris : 2<sup>ème</sup> édition 2003. Septentrion Presses universitaires.
- MOLINIER P. (2003) *L'énigme de la femme active. Egoïsme, sexe et compassion*. Paris : Payot.
- MOLINIER P. (2006) *Les enjeux psychiques du travail*. Paris : Petite Bibliothèque Payot.
- PEWZNER E. (Sous la direction de) (2005) *Temps et espaces de la violence*. Chilly-Mazarin : Sens Editions.
- LOUDIN BASTIDE C. (2005) *Travail, capitalisme et société esclavagiste*. Paris : éditions La Découverte.
- POUGET E. (1911- 1912) *Le sabotage*. Paris : Mille et une nuit.
- PRINCE M. (1831) *La véritable histoire de Mary Prince, esclave antillaise*. Paris : 3<sup>ème</sup> édition 2000. Albin Michel.
- RECOQUE M.N. (2004) *Débouya pa péché*. Paris : Présence africaine.
- RUSCIO A. (2002) *Le Crédo de l'homme blanc*. Bruxelles : Editions complexe
- SAIDIYA V. Hartman. (1997) *Scenes of subjection : terror, slavery, and self-making in nineteenth century America*. New York : Oxford University Press.
- SCHOELCHER V. (1842) *Des colonies françaises : abolition immédiate de l'esclavage*. Société d'histoire de la Guadeloupe. 1976.
- SAGOT-DUVAUROUX J.L. (2004) *On ne naît pas noir, on le devient*. Paris : Albin Michel.
- SEIDMAN M. (1988) *Pour une histoire de la résistance ouvrière*. Edition 2001. Echanges et mouvement.
- SENNETT R. (1998). *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris : Albin Michel.
- SIROT S. (2002) *La grève en France*. Paris : Editions Odile Jacob.
- SMITH M.G. (1962) *West Indian Family Structure*. Seattle: University of Washington Press.
- SMITH R.T (1956) *The Negro Family in British Guiana*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.

STOLLER R. (1968) *Sex and Gender*. Traduction sous le titre : *Recherches sur l'identité sexuelle*. Paris : Gallimard.1978.

TAGUIEFF P.A. (1987) *La force du préjugé*. Paris : Gallimard.

TARDO-DINO F. (1985) *Le collier de servitude. La condition sanitaire des esclaves aux Antilles Françaises du XVIIème au XIXè siècle*. Paris : Editions caraïbéennes.

TAUBIRA-DELANNON C. (2002) *L'esclavage raconté à ma fille*. Paris : Bibliophane.

TCHERKEZOFF S. (2004) *Tahiti – 1768. Jeunes filles en pleurs. La face cachée des premiers contacts et la naissance du mythe occidental*. Pirae : Au vent des îles.

VERNANT J.P. (1985) *Travail et esclavage en Grèce ancienne*. Bruxelles : 2<sup>ème</sup> édition 1988, Edition complexe.

VYGOTSKI L.S. (1934) *Pensée et langage*. Paris : 3<sup>ème</sup> édition 1997. La dispute.

WILLIAMS E. (1944) *Capitalisme et Esclavage*. Paris : Edition 1968. Présence africaine.

WITTIG M. (2001) *La pensée straight*. Paris : Balland.

## **Articles, revues et thèses**

ADIN G. (2001) « Violences éducatives et tradition culturelle », *MIBI*, N°3, Fort de France.

BARHAT S.M. (1999) « Le colonisé comme corps d'exception », *Communication orale*, Collège international de philosophie. Paris.

BASTIDE C. (2000) « Pour en finir avec les bons maîtres » *Dérades*, N°5, Pointe à Pitre.

BASTIDE C., DELACROIX M. (1998) « L'air du temps : Du lien social dans une société issue de l'esclavage », *Dérades*, N° 2, Pointe à Pitre.

BUTLER J. (2004a) « Faire et défaire le genre », *Le Passant ordinaire*, N° 50.

CASSEL J. (2001) « Différence par corps : les chirurgiennes », *Les Cahiers du genre* (Variations sur le corps), N° 29.

CHARTOL M. (1973) « La Guadeloupe au XIXè siècle. Problèmes économiques, financiers et sociaux », *Bulletin de la société d'histoire de la Guadeloupe*, N° 19/20

CHOTARD Y. (Sous la direction de) (1999) *Cahiers des anneaux de la mémoire*, N°1, Nantes.



- CHOTARD Y. (Sous la direction de) (2000) *Cahiers des anneaux de la mémoire*, N°2, Nantes, Nantes.
- CURIEL O., MASSON S., FALQUET J. (2005) « Féminismes dissidents en Amérique Latine et aux Caraïbes », *Nouvelles questions féministes*, Vol. 24, N°2, Lausanne : Antipodes.
- DEGRAS (2001) « Du fouet, des lianes, des liens... », *Dérades*, N°7.
- DEJOURS C. (1993 b) « Coopération et construction de l'identité en situation de travail », *Futur Antérieur*, N°16.
- DEJOURS C. (1993 c) « Intelligence pratique et sagesse pratique : deux dimensions méconnues du travail réel », *Education permanente*, N°116/1993-3
- DEJOURS C. (1999) « Psychologie clinique du travail et tradition compréhensive » in CLOT Y. *Les histoires de la psychologie du travail*, Octares : Toulouse
- DEJOURS C. (2003) « Pour une théorie psychanalytique de la différence des sexes » in *Sur la théorie de la séduction*. Paris : Libres cahiers pour la psychanalyse – In Press.
- DEJOURS C. (2002) « Les rapports domestiques entre amour et domination », *Travailler*, N°8.
- DEJOURS C. (2005) « Violence ou domination », *Travailler*, N°3.
- DEJOURS C. (2005) « Nouvelles formes de servitudes et suicide », *Travailler*, N°13.
- DEJOURS C., DESSORS D., MOLINIER P. (1994) « Pour comprendre la résistance au changement » in *Documents pour le médecin du travail*, N°58, Ed. I.N.R.S & Ministère du travail – Direction des relations du Travail.
- DEJOURS C. (2004) « Les meurtrissures du corps », *Conférence A.P.F* du 5 juin 2004.
- De LAURETIS T. (2001) « Quand les lesbiennes n'étaient pas des femmes » in Bourcier M.L et ROBICHON S. (Sous la direction de) *Parce que les lesbiennes ne sont pas des femmes – Actes du colloque des 16-17 juin Paris* : Editions Gaies et lesbiennes.
- DELPHY C. (1991) « Penser le genre » in M-C Hurtig, M. Kail, H. Rouch (Sous la direction de), *Sexe et genre*. Paris : éditions du CNRS.
- DIOP M. (2003) « Les descendants de l'ancien groupe servile au Fouta Djallon. Entre conquête économique et citoyenneté locale », *La pensée*, N° 336.
- DORLIN E. (2004) « Corps contre nature – Stratégies actuelles de la critique féministe », *L'Homme et la Société*.

- DORLIN E. (2004) *Au chevet de la nation. Sexe, race et médecine. XVII<sup>ème</sup>, XVIII<sup>ème</sup> siècle.* Thèse en philosophie Paris IV.
- FERREIRA DE MACEDO M-B. (2002) *Femmes de ménage et veilleurs de nuit : une approche sexuée des emplois précaires.* Enquête menée sous l'égide de l'université Paris 8, le CNRS, le GERS et l'université fédérale de Pernambuco.
- ESMAN S. (2002) « Faire le travail domestique chez les autres. Transcription de l'instruction au sosie suivie du commentaire », *Travailler*, N°8.
- FERENCZI S. (1982) « Confusion de langue entre les adultes et l'enfant » in *Psychanalyse IV, Œuvres complètes (1927-1933)*. Paris : Payot.
- FLAGIE A. (Sous la direction de) (1993) *Demens se on kouyon.* Recherche en sociologie de la catastrophe dans les quartiers d'habitat précaire en Guadeloupe.
- GAIGNARD L. *Incidences de la psychodynamique du travail sur la pratique analytique.* Thèse en Psychologie. C.N.A.M. Paris.
- GANEM V., GUEMBE A.M (2001) « Psychodynamique du travail et action en Guadeloupe : l'expérience d'une assistante sociale et d'une consultante au C.H.U de Pointe à Pitre » in *Document de travail du 3<sup>ème</sup> colloque international de psychopathologie et de psychodynamique du travail.*
- GANEM V. (2002) *Formes, sens et impact de conduites de résistance et de désobéissance observée en Guadeloupe.* Mémoire de DEA en Psychologie du travail et de l'action CNAM, Paris
- GANEM V. (2005) « La traversée du miroir », *Cahiers des Anneaux de la mémoire*, N°8.
- GRACCHUS F. (1979) « L'antillais et la question du père », *CARE*, N° 4, Pointe-à-Pitre.
- HAMRAOUI E. (2001). « Un effroyable paradoxe », *3<sup>ème</sup> colloque international de psychodynamique et de psychopathologie du travail.*
- JEANGOUDOUX A. (2004) « L'obsession identitaire », *Migration santé*, N° 115/116
- KERGOAT D. « Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion », *Actuel Marx (Les rapports sociaux de sexe)* N° 30.
- LADRIERE P. (1992) « Espace public et démocratie », *Raisons pratiques (Pouvoir et légitimité)*, N°3.

- LAL M. (2003) « Sexe, genre et historiographie féministe contemporaine : l'exemple de l'inde coloniale », *Les Cahiers du genre* (La distinction entre sexe et genre), N° 34.
- LAPLANCHE J. (1999) « La psychanalyse comme anti-herméneutique » in *Entre séduction et inspiration : l'homme*. Paris : P.U.F.
- LAPLANCHE J. (2003) « Le genre, le sexe, le sexual » in *Sur la théorie de la séduction*, Paris : Libres cahiers pour la psychanalyse – In press.
- LAUTIER B. (2000) « Les politiques sociales au Mexique et au Brésil : l'assurance, l'assistance, l'absence », in *Mondialisation économique et gouvernement des sociétés : l'Amérique latine, un laboratoire ?* Colloque organisé par le GRETTD, l'IRD et les Universités de Paris I (IEDES), Paris 8 et Paris 13, Paris, 7-8 juin 2000.
- LAUTIER B. (2002) « Les employées domestiques latino-américaines et la sociologie : tentative d'interprétation d'une bévue », *Les Cahiers du genre*, N° 32.
- LESEL L. (2001) « Le chaînon manquant : Essai sur le lien transgénérationnel matrifocal dans la société antillaise » *MIBI*, N° 3, Fort de France.
- LEVINE J.M., PAVELCHAK M.A. (1984) « Conformité et obéissance » in Moscovici S. *Psychologie sociale*, Paris : P.U.F.
- LETANG T. (2001) « Ivresse, violence, souffrance : fêtes de boisson ou théâtre de la vengeance chez les caraïbes insulaires », *MIBI*, N°3, Fort de France.
- LHUILIER D. (2004) « Clinique du travail et négatif psychosocial », *Journal des psychologues*, N°214.
- LHUILIER D. (2005) « Le sale boulot », *Travailler*, N° 14.
- LÖWY I. (2003) « Intersexe et transsexualités : Les technologies de la médecine et la séparation du sexe biologique du sexe social », *Les Cahiers du genre* (La distinction entre sexe et genre), N° 34.
- MOLINIER P. (1998) « Autonomie morale subjective, théorie psychanalytique des instances morales et psychodynamique du travail », *Travailler*, N°1.
- MOLINIER P. (2004) « Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe », *Travail et emploi*, N° 97.
- MOZERE L. (2002) « Des domestiques philippines à Paris : un marché mondial de la domesticité », *Revue Tiers Monde*, t. XLIII, n° 170.

- MUCY M. (2003) *L'encastrement socio-politique et cognitif des pratiques de GRH à la Martinique*. Thèse en Sciences de Gestion. IAE Lyon 3.
- PARIS M., DORLIN E. (2006) « Genre, esclavage et racisme : la fabrication de la virilité », *CONTRE TEMPS* (Postcolonialisme et immigration), N° 16.
- SMITH R.T. (1973) «The matrifocal family» in *The Character of Kinship*. J. Goody Ed.: Cambridge University Press.
- SINDING C. (2003) « Le sexe des hormones : l'ambivalence fondatrice des hormones sexuelles », *Les Cahiers du genre* (La distinction entre sexe et genre), N° 34.
- THILBY-MELCHI S. (2000) « Violences », *MIBI*, N°2, Fort de France.
- TORRENTE J. (1999) *La souffrance au travail entre servitude et soumission*. Paris : Thèse de doctorat de psychologie. C.N.A.M
- TORRUBIA A & H. (1960) *Contribution à une psychopathologie sociale : recherche sur la transplantation*. Etude de socio-psychiatrie insérée dans une monographie de l'institut national d'hygiène.
- VERGES F. (2005) « Le nègre n'est pas. Pas plus que le blanc », *Actuel Marx* (Frantz FANON, esclavage, race et racisme), N° 38, Le racisme après les races.
- VARIKAS E. (2003) « L'institution embarrassante. Silences de l'esclavage dans la genèse de la liberté moderne », *Raisons politiques*, N° 11, Le corps du libéralisme (Volume 1). Paris : Presses de Sciences Po.
- WERNECK J. (2005) « Lalodês et féministes Réflexions sur l'action des femmes noires en Amérique latine et aux Caraïbes », *Nouvelles questions féministes*, Vol. 24, N°2, Lausanne : Antipodes.
- WILLIAM J.C. (1984) “ *Compère lapin et Compère Mulet* ” : *Métissage et comportements socio-politiques à la Martinique*. Thèse de socio-politique Paris : Dauphine.

## **Annexes**

<b>Annexe 1 :</b> Article du Parisien	221
<b>Annexe 2 :</b> Présentation et synthèse du déroulement de chaque entretien.	222
<b>Annexe 3 :</b> Exemple de compte-rendu détaillé d'une formation réalisée	



Tourisme

# Le groupe Accor plaque les Antilles



Un hôtel du groupe Accor en Martinique (ANTOINE LORIGNER)

**A**CCOR QUITTE les Antilles ! Bien qu'implanté depuis près de 30 ans en Guadeloupe et en Martinique, le premier exploitant hôtelier mondial, résigné face à la dégradation de la situation sur les îles françaises, a décidé de rendre son tablier. Une sortie évoquée avant-hier par notre confrère « France Antilles » que le président du groupe, Gérard Pélissou, a justifiée noir sur blanc dans un récent courrier à la présidence de la République que notre journal s'est procuré.

Pour ce coin de paradis avec ses palmiers, ses eaux turquoise et ses

plages de sable doré, le constat est d'autant plus cruel que personne, jusqu'à ce jour, n'osait en mettre les pieds dans le plat de la sorte. Gérard Pélissou, en effet, n'y a pas par quatre chemins : « Nous sommes aujourd'hui déterminés à quitter progressivement ces départements, explique-t-il ainsi au plus proche collaborateur du chef de l'Etat dans une lettre en date du 11 octobre 2002. Nous sommes en effet convaincus de l'impossibilité pour une entreprise privée d'hôtellerie et de tourisme de rentabiliser même très modestement un investissement, quelles que soient les mesures d'aide possibles apportées par l'Etat ».

*« L'attitude du personnel est inamicale, voire agressive »*

Et le fondateur d'Accor de dénoncer lui-même le climat social qui règne dans ces îles : « Il est détestable, affirme-t-il. Servir la clientèle est considéré dégradant et à de rares exceptions près, l'attitude du personnel vis-à-vis de cette clientèle est inamicale, voire agressive ». D'autre part, poursuit-il en restant implicite, en cause les conséquences néfastes du RMI : « Les aides de l'Etat n'incitent pas à travailler, en particulier dans nos métiers ». Plus grave à ses yeux : « Les grèves à répétition perturbent systématiquement l'organisation du travail ». Autre handicap, selon lui, le coût du travail est « 4 à 5 fois supérieurs à celui des îles de la

région et ce » en dépit des aides de l'Etat ». Quant à la productivité, elle se situe « franchement mauvaise en dépit des efforts de formation ».

Pas étonnant, dans ces conditions, que les prix pratiqués en Guadeloupe et en Martinique soient supérieurs à la concurrence et que les vacanciers choisissent en masse Cuba, la République dominicaine... Même si, paraît-il les réservations sont plutôt répétées pour Noël, le tourisme a reculé de 20 % l'an dernier dans les Antilles françaises. D'autant que, comme le rappelle, hier, Benjamin Cohen, le responsable des finances du groupe Accor, « le nombre des places disponibles dans les avions a reculé de 25 % en deux ans et demi ».

Alors que les syndicats supportent mal de voir les salariés antillais ainsi moqués du doigt, l'Elysee (qui suit en direct ce dossier sensible) et le gouvernement annoncent mettre la dernière main à un plan d'urgence qui permettra, selon un proche de Jacques Chirac, de « donner les impulsions nécessaires » pour sortir les Antilles de l'ombrage.

JEAN-MARC PLANTADE

## La colère des professionnels

**L**ES ANTILLES et les voyageurs français, ou l'inverse d'un amour déçu : « Les îles, c'était un peu notre fond de commerce. Mais, maintenant, c'est l'horreur ! Plus personne n'a envie d'y travailler », avoue un professionnel qui préfère garder l'anonymat, mais n'est pas du tout surpris de la décision d'Accor. « Deux hôtels Méridien des cinq-étoiles d'il y a quinze ans, n'ont même pas trouvé de repêcher à 1 € ! ».

Failli les années d'Accor, Michel Madi, le directeur général adjoint de Look Voyages, « Nous avons un dub Looka à l'ouest de Basse-Terre, en Guadeloupe. Nous l'avons perdu il y a deux ans pour des raisons politiques, et nous n'arrivons pas à le récupérer, pour des raisons administratives, regrette-t-il. Dans un hôtel de 80 chambres, il faut employer 200 personnes, et pas question de l'ouvrir, poursuit Michel Madi. Et je ne vous parle pas du

service. Si vous voulez prendre un verre au bar à 20 heures, vous pouvez attendre une demi-heure ! Pendant ce temps, Cuba ou la République dominicaine attirent de plus en plus de gens ».

« Depuis deux ou trois ans, les grèves se sont multipliées, reprend Christian Rochette, au nom de Nouvelles Frontières Résultat : des établissements se retrouvent une demi-journée sans eau ou sans électricité. Imaginez-vous, dans un pays tropical, ne pas pouvoir prendre de douche, c'est la pub assurée quand vous racontez le voyage à vos amis ».

Certains professionnels évoquent enfin l'insécurité : « Tout le monde sait que la Guadeloupe a connu une montée de la délinquance, raconte un ex-responsable hôtelier. D'ailleurs, même Bill Gates a été agressé lors d'un séjour à Saint-Martin ».

MICHEL VALENTIN

### CLES

- 800 000 touristes français par an : la fréquentation moyenne durant les années quatre-vingt-dix, après un pic à un million à la fin des années quatre-vingt.
- 35 536 lits : le nombre de lits disponibles (tous établissements confondus) en Guadeloupe et en Martinique.
- 1 051 : le nombre de structures d'hébergement (du palace à l'au-berge de jeunesse en passant par le camping) en Guadeloupe et en Martinique.
- 20 % : la chute de fréquentation enregistrée ces derniers mois.

« Ni antipathique ni anti-client ! »

CLAUDE VERITAS-KICHETA de la CGT Guadeloupe

« **L**E PERSONNEL hôtelier en Guadeloupe n'est pas antipathique, ni anti-client. Nous avons une tradition d'hospitalité, mais nous n'avons jamais reçu les formations adéquates » Claude Veritas-Kicheta, secrétaire général de la branche hôtellerie de la CGT Guadeloupe ne décolore pas.

Pour ce syndicaliste, qui travaille dans le secteur depuis près de 27 ans, si le tourisme aux Antilles traverse de grosses difficultés, ce n'est pas la faute de la population, mais celle des politiques. « En 1975, la décision a été prise de développer le tourisme dans l'île. On est passé du jour au lendemain de la production de la canne à sucre à la construction d'hôtels. Le problème, c'est qu'il n'y a eu aucune politique d'accompagnement, et les pouvoirs publics n'ont jamais mis en œuvre des plans de formation adéquate. Les Guadeloupais ont des traditions

de pêche ou d'agriculture, personne ne connaissait les métiers du tourisme ». Et de souligner qu'en 30 ans, les choses n'ont guère évolué : un lycée hôtelier est bel et bien en construction en Guadeloupe, mais il ne devrait pas ouvrir ses portes avant le courant de l'année 2003...

« Malgré tout, on arrive à se débrouiller. On accueille les clients du mieux que nous pouvons, même si à l'heure actuelle, la plupart des infrastructures sont vieillissantes », poursuit le syndicaliste.

Le contexte social difficile (35 % de chômage en Guadeloupe) n'arrange pas les choses : « Mais si nous étions une population irredécible et violente comme nous décrivait régulièrement les médias métropolitains, la situation dans l'île serait en permanence explosive », tempère Claude Veritas-Kicheta.

VALÉRIE HACOT

« La situation est catastrophique »

LEON BERTRAND, secrétaire d'Etat au Tourisme

C'est un véritable réquisitoire anti-Antilles françaises que livre le groupe Accor. Partagez-vous ce constat ?

■ Léon Bertrand. Le partage en partie ce constat car la situation est véritablement préoccupante aux Antilles. Il convient de provoquer une réaction rapide des Antillais pour éviter d'être dans le noir. Le tourisme est d'autant plus vital pour l'économie que la production de bananes est gravement menacée. Bruxelles refuse de donner les compensations attendues. Résultat : les salaires d'octobre sont en retard. Je le répète, la situation est catastrophique.

Que comptez-vous faire concrètement ?

Le gouvernement prépare actuellement un plan en faveur des Antilles qui sera prochainement finalisé. Il prévoit notamment des mesures de délocalisation pour faciliter la res-



Léon Bertrand (AFP)

tauration des équipements hôteliers, des exonérations de charges sociales pour l'embauche de personnel ainsi que des actions massives de formation. Mais il faut aussi que le climat social s'apaise. Je vais donc rencontrer les élus, les syndicats et les pro-

fessionnels. Nous devons absolument faire évoluer les mentalités, obtenir un consensus global. Allez-vous essayer de retenir les hôteliers qui se désengagent massivement ?

Oui ! J'ai engagé une discussion avec le groupe Accor pour leur demander de poursuivre le débat et les négociations en vue de reconsidérer leur position. Quoi qu'on en dise, le tourisme aux Antilles françaises présente des garanties de qualité de vie, d'hygiène et de santé qu'on ne trouve hélas pas partout dans les Caraïbes. Mais c'est sûr que nous devons agir.

Ne craignez-vous pas que les Antillais ne réagissent mal face à de telles accusations ?

Je suis moi-même originaire de la Guyane, un des départements d'outre-mer, croyez-moi, je ne parle pas à la légère.

PROPOS RECUEILLIS PAR J.-M.P.

SAMEDI 9 NOVEMBRE 2002



## **Annexe 2 : Présentation et synthèse du déroulement de chaque entretien.**

Comme nous le disions, chaque individu a été considéré dans toute sa singularité et il est donc très important pour nous d'avoir restitué ici, un par un, le déroulement de chacun de ces neuf entretiens.

Dans ce travail de synthèse, nous avons tenté de rester fidèle au déroulement réel de l'entretien et à la progression de nos pensées respectives au fur et à mesure de son déroulement.

Ces entretiens ont tous été enregistrés et retranscrits. Ces retranscriptions en créole sont disponibles, mais nous n'avons pas voulu les faire figurer dans ce document afin de ne pas trop l'alourdir.

Ces synthèses sont présentées dans l'ordre où les entretiens ont été réalisés, afin de mettre en évidence l'évolution de notre pensée tout au long de cette investigation.

Ainsi trouverez-vous ci-après l'analyse de ces entretiens avec :

- Laure (p 224)
- Solange (p 237)
- Marc (p 246)
- André (p 259)
- Olivia (p 270)
- Sophie (p 280)
- Tony (p 295)
- Charles (p 319)
- Patrick (p 335)

Une étude plus linguistique de ce matériel serait probablement très heuristique mais là n'était pas notre objet ici. Backtine soulignait en effet :

*"il est impossible de saisir l'homme de l'intérieur, de le voir et de le comprendre en le transformant en objet d'une analyse impartiale, neutre, pas plus que par une fusion avec lui, en le 'sentant'. On peut l'approcher et le découvrir, plus exactement le forcer à se découvrir seulement par un échange dialogique<sup>260</sup>"*

Le travail psychique que nous avons réalisé avec nos interlocuteurs devrait pouvoir y être pisté comme « le furet du jeu dialogique<sup>261</sup> ». Les comptes-rendus des formations ont été rédigés dans ce sens également (Voir exemple ci-après).

---

<sup>260</sup> Bakhtine, M. (1970 a). « La poétique de Dostoïevski ». Paris : Points Seuil, p. 344

<sup>261</sup> Clot, Y. (Dir.) (2004). L'autoconfrontation croisée en analyse du travail : l'apport de la théorie bakhtinienne du dialogue. Document de travail avant publication.



## ENTRETIEN AVEC LAURE

Laure est l'une des trois assistantes du chef de restaurant de l'hôtel pris comme exemple dans cette recherche. Elle est très aimée des clients et des chefs, on dit d'elle qu'elle est le soleil du restaurant. Elle sourit tout le temps. Par contre elle est réputée comme étant dure auprès des serveuses.

Elle a tout de suite accepté de participer à cet entretien, elle est avide de formation, vient sur ses jours de congé et m'apprécie beaucoup, je savais qu'elle n'aurait pas refusé. Nous avons convenu d'une date de rendez-vous un jour où elle ne travaillait pas. J'ai été la chercher chez elle et je l'ai emmenée boire un verre dans un bar d'une commune avoisinante.

### **L'assignation, une expérience vécue pour Laure, la petite « chabine » de sa maman, devenue malade imaginaire.**

Au départ, j'avais l'intention d'exposer mes deux sujets de préoccupations (l'assignation et la violence sur les enfants) à la suite, mais pendant que je lui parlais de ce que j'entendais par processus d'assignation par la couleur de peau, je voyais à ses yeux pétillants qu'elle avait quelque chose à dire sur ce sujet et je la laissais donc réagir. Elle me parla alors de son enfance. Que ses frères et sœurs disaient qu'elle était la préférée de sa mère parce qu'elle était la plus claire de peau. Elle, elle trouvait qu'elle était gentille aussi. Elle me raconta qu'elle câlinait beaucoup plus sa maman que ses frères et sœurs, par exemple. Et puis elle était malade également et sa maman devait la protéger par rapport à cela. Elle avoua que de ce fait, ses frères et sœurs étaient obligés de faire tout le travail domestique et qu'elle en était exemptée. Elle admit aussitôt que cette maladie était un peu imaginaire, que très vite, elle était devenue un prétexte pour ne pas travailler, pour que sa mère s'occupe d'elle. Tout cela, elle en avait pris conscience plus tard, quand elle avait grandi. Elle réalisait aujourd'hui en riant, qu'elle avait bien « couillonné » sa mère, j'ai ri aussi. Elle avait obligé sa mère à faire faire tout le travail à ses frères et sœurs qui, eux, voyaient bien son cinéma. Mais sa mère, non. Jusqu'au jour où à force d'entendre ses enfants dénoncer cette situation, elle a demandé à sa fille si elle avait vraiment mal. Au début, elle avait dit oui, mais elle avait fini par avouer que c'était parce qu'elle ne voulait pas travailler. Sa mère ne l'avait pas battue, mais elle lui avait expliqué qu'il fallait qu'elle travaille, elle aussi, qu'elle aide ses frères et sœurs. Elle avait donc dû se rapprocher d'eux. Certains étaient fâchés contre elle et cela l'avait fait beaucoup souffrir. Elle me raconta qu'elle avait pris conscience de tout cela à l'âge adulte quand son propre fils lui avait fait la même chose. Cette démarche initiale de compréhension des autres, elle avait dû la mettre en œuvre également dans son travail car au départ elle avait eu le même réflexe que lorsqu'elle était petite, elle ne parlait pas aux autres, elle était fière. Mais elle me raconta que son entourage professionnel n'avait pas accepté sa fierté, elle avait donc dû changer pour se faire accepter. Pour arriver à comprendre son erreur et se rapprocher de ses collègues comme elle s'était rapprochée de ses frères et sœurs, il avait fallu qu'elle fasse ce qu'elle appelait un travail psychologique. Elle pensait que ce travail commençait dès l'enfance et ne se terminait jamais. Elle était donc d'accord sur le fait que l'enfance avait une incidence sur les conduites au travail des adultes.

Ainsi, pour Laure, très vite se sont conjuguées la couleur de peau, les préférences des parents et la répartition du travail domestique.

Je lui ai alors suggéré qu'elle avait eu une expérience directe de l'assignation. Elle me le confirma. Mais elle ajouta qu'il pouvait y avoir d'autres drames, comme le fait pour une enfant d'être violée par son beau-père par exemple. L'enfant pouvait ne rien dire par fierté et vivre avec ce cauchemar (j'eus l'impression qu'elle me parlait d'elle mais j'ai choisi de ne pas lui en faire part). D'après elle, ce type d'expérience pouvait aussi amener l'enfant devenu adulte à haïr cet homme. Elle ajouta que si c'était un blanc, elle haïrait les blancs, si c'était un nègre, elle haïrait les nègres et ainsi de suite si c'était un indien... Elle pensait que ce type d'expérience aussi pouvait rejaillir sur le travail, rendre cette personne agressive sans que l'on ne sache pourquoi. Elle déclara que seule la psychologie pouvait permettre de comprendre ce genre de chose.

Je revins ensuite sur sa propre histoire, qu'elle venait de me raconter, j'ai essayé de lui faire analyser cette situation pour savoir, si, d'après elle, ce qui avait fait la différence, en premier, dans son rapport avec sa mère, ça avait été la maladie ou sa couleur de peau.

Avec le recul, elle réalisait qu'elle avait développé sa maladie imaginaire parce qu'elle avait senti dès le départ qu'elle était la préférée de part sa couleur de peau. Ainsi, elle illustrait bien, par son exemple, mon hypothèse sur l'existence d'un processus d'assignation par la couleur de peau, qui, tout de suite se traduit par une place dans les rapports sociaux de domination (« En pren on attitude a reine osi », (J'ai adopté une attitude de reine aussi) ) et en l'occurrence dans la distribution du travail domestique entre les enfants ( « En fè maman fè yo travay en plàs en mwen » (j'ai amené ma maman a les faire travailler à ma place.)).

### **Son fils devient, lui aussi, malade imaginaire.**

Comme elle m'avait indiqué précédemment, que son propre fils avait, lui aussi, développé une maladie imaginaire, je lui ai demandé des précisions à ce sujet. Elle me répondit que celle de son fils avait été plus grave encore : Il était devenu sourd. Elle l'avait fait examiner par tous les organismes qui soient, mais aucun n'avait trouvé ce qu'il avait. Elle m'expliqua qu'en fait, cela venait du fait que cet enfant avait été rejeté par son père. Ne voyant pas vraiment le lien entre ces deux événements, je lui ai demandé pourquoi son père l'avait rejeté. Elle m'expliqua que son père n'avait pas voulu de lui, depuis le départ. Elle me raconta qu'elle aimait cet homme depuis dix ans, mais qu'ils avaient une relation un peu « galère », qui oscillait entre amour et amitié. Ils ne se parlaient pas beaucoup, se comprenaient à demi-mot. Comme elle avait dit au départ qu'elle ne voulait pas d'enfant, lui, était resté sur cette position. Mais quand elle avait eu 31 ans, elle avait arrêté la pilule sans lui en parler. Quand elle était « tombée enceinte », il ne l'avait pas accepté, et avait émis le souhait qu'elle fasse une I.V.G. Elle avait refusé et avait déclaré qu'elle élèverait cet enfant seule. Mais elle s'était trompée, au fur et à mesure que son ventre avait grossi, elle s'était sentie devenir folle, elle voulait absolument voir cet homme. Elle avait donc fini par lui dire qu'elle ne voulait pas de son argent, mais qu'elle voulait uniquement de son amour.

Elle pensait que ces paroles avaient dû le toucher car il était revenu, il était très secret sur ses sentiments mais elle avait des raisons de croire qu'il aimait son enfant. Elle cita comme exemple le fait que c'était lui qui avait choisi son prénom.

Ensuite, en grandissant, son enfant lui avait toujours reproché d'avoir fait fuir son père. Un jour, alors que ceci l'avait particulièrement mise en colère, elle avait dit à son fils que son

père avait voulu le tuer. Elle m'avoua cela puis se tu... Il avait été dire cela à son père et ce dernier l'avait rassuré, l'avait serré dans ses bras. Par contre il lui avait reproché d'avoir dit cela à son fils. Elle poursuivit en disant que c'était à partir de ce moment là, qu'il était devenu sourd mais elle n'avait pas fait le rapprochement au départ, et c'est l'ambulancier d'un centre pour enfant malentendant dans lequel il allait qui l'avait mise sur la piste. Il lui avait raconté que chaque fois qu'il l'emmenait au centre, l'enfant lui demandais de l'arrêter devant l'entreprise où travaillait son papa et il lui disait : « Voici la voiture de mon papa ». Quand le personnel du centre avait su cela, ils avaient eu un entretien avec elle puis avec le père de l'enfant et tout était rentré dans l'ordre. Son fils préparait un B.T.S électronique en France actuellement et voulait devenir ingénieur. Nous avons réalisé que l'expérience enfantine de Laure lui avait été salutaire pour comprendre son enfant.

### **La violence, c'est pour ton bien ?**

J'ai ensuite abordé avec elle ma deuxième hypothèse sur la violence. Je m'étonnai que les adultes aux Antilles puissent être violents avec les enfants pour les faire obéir et que ces mêmes enfants devenus adultes puissent refuser d'obéir à la hiérarchie. Je lui ai demandé quelle explication elle avait de ce phénomène. Elle soupira, puis m'expliqua que ceux qui frappaient leurs enfants avaient été eux-mêmes battus et qu'ils considéraient que c'était grâce à cela qu'ils étaient devenus raisonnables. Exactement comme nous l'explique A. Miller dans son livre « C'est pour ton bien ». Elle, considérait que c'était faux. Elle pensait qu'on pouvait corriger un enfant sans lui donner de coups avec beaucoup de dialogue. Elle répéta qu'il n'était pas nécessaire de donner des coups à un enfant pour qu'il obéisse et en tenait pour preuve le fait que les adultes eux-mêmes n'obéissaient pas. Elle précisa que si les adultes obéissaient il y aurait beaucoup moins de problèmes. Elle déclara même, tout en se demandant si elle n'allait pas un peu loin, que les adultes n'obéissaient pas à Dieu, elle pensait notamment au passage du « Notre père » dans lequel il est dit « Pardonne nous nos offenses, comme nous pardonnons à ceux qui nous ont offensé ». Elle ajouta que les adultes devaient avoir autant d'amour envers leurs enfants, que Dieu en avait pour nous. Il fallait donc privilégier l'amour, la tendresse avec les enfants et non pas les coups.

### **Violence et désobéissance, un cercle vicieux ?**

Je lui ai alors demandé, si elle-même avait pris des coups dans son enfance, elle me répondit par la négative, elle déclara qu'elle n'avait reçu que deux « volées » de son père et que sa mère ne l'avait jamais frappé. Elle admit qu'elle était désobéissante mais qu'elle était toujours punie par les circonstances. Quand elle faisait une bêtise, elle se coupait, elle tombait ou encore se blessait par exemple. Elle me raconta que dans ce cas, sa mère lui disait toujours : « La désobéissance est toujours punie » et elle la soignait. Elle me montra plusieurs cicatrices de plaies qu'elle s'était faite dans ces circonstances. Elle poursuivit en disant que sa mère n'aimait pas être dure avec eux, elle était forte, courageuse, elle aimait ses enfants, mais elle était pauvre et parfois, il leur arrivait d'aller se coucher sans manger.

J'ai ensuite cherché à savoir si sa mère ne frappait pas ses frères et sœurs non plus. Elle déclara alors que ses frères et sœurs étaient plus « emmerdants » qu'elle. Elle ajouta qu'elle était plus calme, plus réservée qu'eux. Je lui ai alors demandé de me donner des exemples

pour illustrer ce propos. Elle me raconta par exemple qu'ils allaient « en cavale » et qu'ils se battaient. Après réflexion, elle admit, qu'elle aussi se battait des fois. Elle rit en déclarant qu'elle ne passait pas par quatre chemins. Elle ajouta que c'était une manière pour elle de se faire respecter, elle admit qu'elle avait toujours amené les autres à la respecter.

Je lui ai fait remarqué qu'elle se battait ni plus ni moins que ses frères et sœurs, elle l'admit. Je lui ai alors demandé pourquoi dans ce cas, eux, prenaient des coups. Elle me raconta dans un premier temps qu'en fait leur mère les tapait lorsqu'ils se battaient parce que ce n'était jamais elle qui commençait. Ensuite elle admit que sa mère les frappaient parce qu'elle était sa préférée. Elle ajouta que sa mère disait à ses frères et sœurs de ne pas la taper car elle était plus chétive, c'était donc toujours eux que sa maman tapait quand ils se battaient. Elle avoua qu'elle savait cela et qu'elle avait tendance à hurler très fort dès que ses frères et sœurs la touchaient. Elle rit en me racontant cela. Et précisa que de ce fait ses frères et sœurs prenaient souvent des coups à sa place.

### **La violence, c'est pour ton bien ?**

Elle se souvint ensuite que sa mère lui avait donné une seule volée. Elle avait une bonne copine, qu'elle aimait beaucoup, elle était d'ailleurs restée son amie jusqu'à ce jour. Mais cette fille venait d'un monde plus aisé qu'elle, et elle lui apportait souvent un peu de son repas dans un pot de yaourt, de la nourriture qu'elle n'avait pas chez elle. Mais sa mère refusait qu'elle « aille derrière » ceux qui étaient plus aisés qu'elle. Néanmoins Laure aimait trop sa copine pour obéir à sa mère et dès que cette dernière avait le dos tourné, elle allait la voir. Un jour sa mère l'avait cherchée partout et quand elle était rentrée, sa mère lui avait donnée une volée. Elle avait mis sa tête entre ses deux jambes et l'avait frappé. Ce jour là, elle m'avoua en riant qu'elle l'avait mordue parce que sa mère tenait sa bouche pour ne pas qu'elle crie, et elle, sentait qu'elle allait étouffer. Sa mère l'avait lâchée dans un premier temps, puis elle l'avait frappée de plus belle. Elle admit que ce jour là, elle avait appris à obéir, elle ne voulait plus subir une telle volée.

Elle admettait que certains enfants n'obéissaient pas du tout et qu'un parent n'aurait pas voulu que son enfant devienne comme cela. Elle comprenait aussi les parents qui n'avaient pas de diplôme, ni de métier et qui auraient voulu que leurs enfants aillent plus loin qu'eux. Mais elle pensait que ce n'était pas avec les coups qu'ils l'obtiendraient. Pour elle, il fallait bien corriger les enfants et à certains moments, elle admettait qu'il fallait « prendre la ceinture », mais pas à tout moment. Elle était contre le fait que l'on violente les enfants, elle pensait que c'était comme cela que plus tard, certains hommes violentaient leur femme. Pour elle, c'était une manière, pour ces hommes, d'extérioriser leur souffrance. Elle pensait que la majorité de ces types de couples étaient issus de familles au sein desquelles le père violentait la mère par exemple. Elle cita aussi le cas de personnes, qui, enfants, avaient subi la violence de leurs parents.

Comme elle me disait qu'il fallait tout de même savoir corriger les enfants de temps en temps, je lui ai demandé à quel moment elle pensait qu'il fallait le faire. Elle hésita, puis me répondit que c'était lorsqu'elle avait déjà parlé, lorsqu'elle avait déjà répété les mêmes choses, et que l'enfant n'avait pas pris conscience, qu'il continuait, qu'il persévérerait à faire les mêmes bêtises. Elle déclara que dans ces cas là, il fallait prendre des sanctions, qu'ainsi, l'enfant réagissait mieux, puis se tut. Elle ajouta ensuite que certains enfants avaient déjà peur

lorsqu'ils voyaient la ceinture. Elle précisa que bien souvent, ils arrêtaient de faire des bêtises sans qu'elle n'ait eu besoin de les frapper puis se tut à nouveau.

### **Violence et amour**

Je lui ai alors rappelé que précédemment elle avait déclaré en substance que si beaucoup de Guadeloupéens frappaient leurs enfants, c'était parce qu'ils avaient eux-mêmes été frappés.. Elle me le confirma. Je lui ai ensuite demandé pourquoi d'après elle la violence subsistait entre adultes et enfants en Guadeloupe alors qu'en France cela avait diminué petit à petit. Je m'en étonnais d'autant plus que beaucoup d'habitudes de la métropole avaient été adoptées en Guadeloupe et pas celle-là.

Elle me répondit qu'il y avait des adultes qui violentaient leurs enfants jusqu'à les tuer. Elle pensait que cela pouvait venir du fait que les papas avaient fait souffrir beaucoup les mamans et que les enfants ressemblaient beaucoup à leur père. Dans ce cas, certaines mères violentaient leurs enfants où les « donnaient » à quelqu'un de la famille. Pour Laure, ces femmes ne se rendaient pas compte que leur sang coulait dans les veines de l'enfant, elles ne prenaient que leur propre souffrance en considération. Mais elle comprenait ces femmes, qui étaient touchées dans leur amour propre, elle pensait qu'il fallait avoir une carapace pour supporter ce genre de chose, qu'il fallait s'aimer. Elle pensait que c'était une correction d'amour si en le frappant on lui disait qu'on l'aimait que c'était parce qu'il avait désobéi qu'on le frappait. Mais elle admettait que si rien n'était raconté, si l'enfant recevait seulement des coups, l'enfant traînerait toute sa vie ces choses incomprises. Elle considérait qu'éduquer un enfant, ce n'était pas lui donner des coups. Elle ajouta qu'on pouvait blesser, jusqu'à faire pleurer un enfant avec des mots. Elle termina en disant qu'il y avait des personnes qui devenaient folles, qui ne pouvaient pas s'empêcher de donner des coups à leur enfant.

### **Illustration de la violence des adultes vécue par les enfants**

Je lui ai alors demandé quel type de mauvais traitement, elle avait vécu personnellement, elle me raconta qu'elle avait été élevée avec un beau-père. Un jour son frère n'était pas allé attacher les cannes avec sa mère. Son beau-père, qui nourrissait toute la famille, l'avait puni en ne lui donnant pas à manger de la journée. L'enfant avait eu tellement faim, qu'il avait été manger le repas du cochon. Les larmes lui venaient encore aux yeux lorsqu'elle racontait cette histoire. Elle avoua qu'après cela, elle s'était mise à haïr son beau-père, et s'était jurée de ne pas donner de beau-père à son enfant. Elle ajouta que ce beau-père faisait subir beaucoup de choses à sa mère pour accepter de les nourrir.

### **Le rapport subjectif au travail et le langage tenu par les parents sur le travail**

Elle poursuivit en disant que sa mère avait pleuré le jour où son frère avait mangé avec les cochons, mais qu'elle n'avait pas eu le courage de se révolter pour ses enfants. Elle précisa que sa mère ne savait ni lire, ni écrire, et qu'elle était donc à la merci de son beau-père, qu'elle était obligée de le subir. Elle ajouta que sa mère avait fait trois enfants avec des

hommes différents. Elle n'avait jamais extériorisé sa souffrance, elle était restée dans le silence, meurtrie. Elle conclut en déclarant que leur mère leur avait toujours dit de ne pas manger dans la main des autres, quand on leur apportait quelque chose à manger, il fallait qu'ils refusent même s'ils avaient faim.

Je lui ai alors demandé pourquoi elle leur disait cela, d'après elle. Elle me répondit que sa mère ne voulait pas montrer sa pauvreté, pour qu'elle ne soit pas méprisée. C'était une forme d'orgueil d'après Laure. Cela lui avait servi car elle s'était rendue compte que certaines personnes se servaient de leur pauvreté pour casser leur dignité. Elle me raconta par exemple que sa grand-mère paternelle qui était sa marraine exigeait toujours de son fils qu'il lui ramène le poisson qu'il avait pêché. Elle précisa que c'était sa mère qui lui avait raconté cela. Mais elle avoua que les affaires des grands ne regardaient pas les petits et que ce n'était qu'au travers de quelques bribes qu'elle avait compris ce que sa maman avait vécu. Elle ajouta qu'elle n'avait pas connu ses grands-pères. Le père de sa mère était mort très tôt, et elle me raconta que sa mère disait souvent que s'il était encore vivant, ils ne souffriraient pas autant. Elle poursuivit en disant que son père était cultivateur, qu'il avait un jardin pour manger et pour vendre un peu, ainsi que des bœufs. Elle précisa que son père était charpentier, mais elle déplora qu'il n'ait été trop fainéant, trop couvé par sa mère. Elle parla ensuite de sa grand-mère maternelle qui était très pauvre, elle n'avait pas de terre, elle était juste propriétaire d'une petite parcelle de terre mais sa mère n'en avait pas profité. Elle poursuivit en parlant d'elle : avant de travailler à l'hôtel, elle avait été caissière, elle avait fait l'école jusque la seconde, puis avait essayé de préparer un BEP comptabilité, sans pouvoir aller jusqu'au bout par manque de moyens. Elle était fière du fait qu'elle avait été celle qui avait été le plus loin dans sa scolarité de toute sa famille. Elle ajouta que pour sa mère, l'école était quelque chose de très important. Elle ne voulait pas que ses enfants restent dans la misère. Mais elle n'avait pas pu les amener plus loin. Laure me raconta qu'elle n'avait pas de livre ni de dictionnaire, qu'elle lisait à la bougie. Elle avait très vite sympathisé avec les enfants qui parlaient français et leur demandait la signification des mots qu'ils utilisaient, et les écrivait. Elle tenait à remercier sa mère, à lui tirer un grand coup de chapeau, elle était heureuse d'avoir pu faire une maison pour sa mère qui avait loué toute sa vie. Elle avait aussi renoncé à aller en France pour rester auprès d'elle.

Je lui ai alors demandé quelle langage sa mère tenait sur le travail. Elle me répondit qu'elle leur disait toujours d'apprendre leurs leçons, même si elle n'était pas capable de les faire réciter. Elle avoua qu'il leur arrivait de la « couillonner », que sa mère avait du mal à trouver les mots pour les motiver, qu'elle était toujours restée dans son petit coin à souffrir de sa pauvreté.

### **Le rapport entre la relation des adultes avec les enfants dans les familles et la désobéissance observée dans le monde du travail salarié.**

J'ai ensuite changé de conversation, je voulais savoir pourquoi les adultes désobéissaient au travail alors qu'ils devaient obéir en tant qu'enfant dans leur famille. Elle me répondit qu'on se construisait dans le travail, qu'il y avait des règles à respecter, ce qui dans le cas contraire pouvait nous amener à un conflit avec le patron. Or, elle constatait que certains collègues disaient : « Ou sè maman mwen, papa mwen...aryen ki yo en ka obéit. Pon moun pé ké fè en changé » (Tu es ma maman ou mon papa... Je n'obéis qu'à eux. Personne ne me fera changer.) Laure déplorait que ces personnes n'aient rien à faire des autres, qu'elles n'aient

aucune notion du bien et du mal. Or, elle considérait que chacun devait discerner ce qui était bon ou pas bon. Elle répétait ce que disait ses collègues : « An ja ni karactè an mwen, arien ké fè mwen chanjé. Pa empiété si sa » (J'ai déjà mon caractère, rien ne me fera changer. N'empiétez pas sur cela.). Laure, elle, considérait que même si on avait une certaine force de caractère, la société n'était pas à nous tout seul, il ne fallait pas se laisser marcher sur les pieds, mais il fallait respecter les règles. Ce qui l'inquiétait c'est que ce genre de personne entraîne d'autres qui ne voyaient pas que cette attitude était mauvaise. Ces personnes déclaraient qu'elles se fichaient pas mal des patrons et qu'elles ne venaient que pour gagner leur argent. Elle se souvint alors que sa mère et sa grand-mère lui avait appris à obéir au maître, à la voisine... Alors qu'aujourd'hui l'enfant était roi, sa voisine et son oncle ne pouvaient rien lui dire. Elle considérait pourtant que quatre yeux valaient mieux que deux et déplorait que si elle disait quelque chose à la mère d'un enfant sur le comportement de ce dernier, l'enfant serait contre elle.

Elle changea de conversation et décréta que les adultes qui désobéissaient étaient des personnes blessées dans leur foyer, avec leurs enfants... Pour elle, ils avaient beaucoup de problème et se défoulaient dans leur travail.

Elle déclara qu'elle avait appris à aimer son travail, elle considérait que lorsqu'on n'aimait pas son travail, on le faisait n'importe comment, mais que lorsqu'on l'aimait on le faisait bien. Elle déplora que certains n'aiment pas leur travail mais ne supportent pas qu'un autre monte plus qu'eux dans la hiérarchie. Elle raconta par exemple, qu'une personne ne supporterait pas que son collègue construise plus de maisons que lui.

Je lui ai alors demandé pourquoi, elle, voyait les choses autrement. Elle me répondit que c'était parce qu'elle avait toujours protégé son histoire personnelle, qu'elle n'avait pas laissé ses collègues rentrer dedans, elle-même avait appris à voir sans voir, entendre sans entendre... Elle s'était posé la question : « Qu'ai-je fait à cette personne pour qu'elle me dise cela ? ». Elle considérait qu'il n'était pas bon de toujours renvoyer la faute aux autres. Elle ajouta qu'il fallait lire, apprendre la psychologie, comment les autres fonctionnent et s'intéresser à l'actualité. Elle conclut en déclarant qu'il fallait être à l'écoute de l'autre, ne pas toujours vouloir avoir raison. Elle termina en disant que, dans sa famille, elle était la seule à réagir comme cela.

Je lui ai lors demandé si, d'après elle, cela venait du fait qu'elle avait été la « préférée » de sa mère. Elle ne repoussa pas cette hypothèse et m'expliqua qu'elle avait une carapace qu'elle mettait ou qu'elle enlevait en fonction du niveau de sensibilité requis par la situation qu'elle vivait. Elle pensait que cela venait du fait qu'elle avait reçu des coups dans la vie, qu'elle n'avait pas trouvé une main à laquelle s'accrocher ou qu'elle l'avait eu et qu'elle ne l'avait pas tenue.

Elle poursuivit en disant que l'amour de sa mère avait joué aussi un rôle dans tout cela. Il lui avait permis de comprendre les autres, leur langage, ce qu'ils voulaient lui dire, sans les condamner tout de suite. Elle pensait qu'elle avait développé ces aptitudes parce que sa mère avait su la comprendre. Elle savait aujourd'hui que si elle voulait que quelqu'un la comprenne il lui fallait être honnête. Quand quelqu'un mentait, elle considérait qu'on ne pouvait plus lui faire confiance.

Elle poursuivit en me racontant qu'avant, elle avait totalement confiance en ses collègues et elle leur racontait sa vie, elle pensait qu'elles aussi lui raconteraient leur vie, elle ne savait

pas qu'il fallait garder des secrets. Or, elle s'était rendue compte que certaines collègues ne racontaient rien, elle avait donc appris, elle aussi, à préserver son intimité. Elle ajouta que son travail lui avait permis de comprendre beaucoup de choses, et de se faire comprendre, puis elle se tut.

### **La perception des nègres et des blancs influencée par le type de contact que les parents entretenaient avec les blancs.**

Je lui ai ensuite demandé comment elle avait abordé cette question des nègres et des blancs, liés à l'assignation, comment elle avait vécu cela dans son entreprise d'appartenance, avec ses collègues, comment sa mère lui en parlait.

Elle me répondit que sa mère ne lui parlait jamais de cette histoire de « blanc » et de « nègre », elle ajouta que dans son entreprise au début, on ne parlait pas de cela non plus, c'était comme une grande famille. Mais petit à petit la situation avait dégénéré, certaines collègues avaient commencé à s'exprimer de manière violente. Pour elle, ceci était une manière pour ces dernières d'empêcher les chefs de leur faire faire trop de choses. Elle reconnut qu'elle aussi, lorsqu'elle était serveuse avait fait beaucoup de mauvaises choses.

### **Les collègues jouent aussi un rôle dans l'absence de résistance au travail salarié**

Je lui ai alors demandé de me préciser ce qu'elle entendait par mauvaises choses, elle me raconta qu'il pouvait lui arriver de refuser de mettre en place ou de débarrasser une table supplémentaire. Mais deux de ses collègues l'avaient incitée à ne plus faire cela et elle les avait écoutés. Elle pensait que c'était comme cela qu'elle était sortie de ce système de refus de faire plus que le minimum.

### **L'absence de résistance au travail salarié difficile à tenir longtemps en tant que collègue, une porte ouverte à la promotion**

Alors que la majorité de ses collègues étaient assises, elle restait debout, pour que les chefs ne puissent pas dire qu'elle restait toujours assise, elle tenait à sa dignité. Alors, elle restait s'occuper de ses tables, elle nettoyait les chaises de son rang, elle nettoyait pour faire passer le temps. Elle avoua que ses collègues ne l'avaient pas toujours comprise, car elle ne s'asseyait jamais, elle pouvait discuter avec elles, mais elle avait toujours un chiffon à la main pour qu'on ne puisse pas dire qu'elle ne faisait rien. Elle pensait que c'était comme cela qu'elle avait réussi à obtenir le poste d'assistante. Elle me raconta qu'avant d'obtenir ce poste, on lui avait déjà proposé celui de standardiste, mais elle avait refusé, car elle souhaitait rester dans son petit coin. Elle s'y sentait bien et rigolait bien avec ses collègues. Elle rit en me racontant qu'elle leur avait même fait croire qu'elle ne parlait pas anglais pour qu'ils n'insistent pas. Elle réalisait aujourd'hui que c'était une chance qui s'était offerte à elle et qu'elle avait fermé la porte. Ce n'était que bien longtemps après qu'on lui avait donné une deuxième chance, cette fois, elle avait su se « départager » de ses collègues et accepter. Mais elle déclara en riant que ses collègues ne l'avaient pas accepté, puis se tut.



Je lui ai alors demandé ce qui avait fait à son avis qu'elle n'avait pas été acceptée, elle me répondit qu'elle n'avait pas encore compris les choses. J'ai alors insisté pour savoir d'où venait cette réaction de résistance qu'elle avait adoptée au début, elle m'a rétorqué que cela devait venir de son côté rebelle. J'ai poursuivi mon investigation en lui demandant d'où venait ce côté rebelle. Elle me rétorqua que c'était aussi pour ne pas avoir à se taper tout le travail qu'elle désobéissait comme ses collègues. Le fait que les collègues résistaient lui donnait une force pour dire « non », aussi. Pour résumer elle utilisa l'expression rentrer dans le « pon moun pa ka fè » (personne ne fait) puis se tut. Ensuite, elle déclara qu'il y avait un moment où il fallait arrêter cela, réaliser que ce n'était qu'un jeu. Je lui ai alors demandé si c'était bien deux collègues qui l'avaient amené à cette prise de conscience. Elle le confirma et déclara en riant, que comme cela, elle pouvait dire que c'était ses collègues qui la poussaient à faire cela. Elle poursuivit en déclarant que par la suite, elle s'était rendue compte qu'elles avaient raison. Elle conclut en déclarant que si tout le monde disait qu'ils ne feraient pas, ce serait un problème, puis se tut.

### **Une porte qui ne doit pas se fermer, sinon la résistance collective l'emportera...**

Je lui ai alors demandé si elle savait pourquoi ces collègues avaient réagi comme cela, mais elle m'avoua son ignorance. J'ai ensuite cherché à savoir qui étaient ses collègues et je lui ai fait part de mon étonnement, l'une d'entre elle en particulier me semblait avoir pris beaucoup de recul par rapport à son travail depuis. Elle se souvint qu'elles travaillaient toujours à trois, l'une faisait le débarrassage pendant que l'autre faisait la mise en place... Elle ajouta en souriant, qu'ensuite, plusieurs autres collègues s'étaient mises à travailler comme cela.

J'ai ensuite évoqué l'idée d'arrêter notre entretien qui durait depuis déjà un bon moment, j'en ai profité pour lui demander ce qu'elle en avait pensé. Elle me répondit que ce genre de discussion ne pouvait que porter un plus à la société. Elle déclara qu'elle essayait de comprendre autant ses collègues que son chef de service.

Elle considérait que son chef de service faisait de gros efforts, même s'il faisait aussi beaucoup de bêtises. Mais elle déplorait que les serveuses n'aiment pas les chefs. Il lui semblait que ces dernières étaient dérangées par le fait que le chef les voyait travailler, leur disait ce qu'elles avaient à faire. Elle conclut en disant que lorsqu'elles étaient dérangées, les collègues se mettaient en colère, faisaient du désordre, criaient (« babiaient »). Elle m'avoua qu'une des assistantes lui avait dit qu'il était temps que leur chef s'en aille.

### **La résistance individuelle à la domination hiérarchique**

Elle considérait quant à elle, qu'il fallait obéir au chef, qu'elle n'était pas obligée de toujours être d'accord avec lui, qu'il pouvait « l'enquiquiner » parfois mais qu'avec le dialogue, ils pouvaient réussir à se mettre d'accord. Elle déplorait que l'une de ses collègues (Sophie ou S.) en particulier ait déclaré, par contre, qu'elle ne parlerait plus au chef et que ce dernier ne devait plus lui parler non plus. Or, ce dernier avait continué à s'adresser à elle, au moins en ce qui concernait le travail.

Un jour sa collègue avait eu besoin d'une récupération, elle avait demandé à Laure, cette dernière avait demandé au chef de service qui avait décrété qu'il fallait que sa collègue vienne le voir. Elle avait refusé, le chef était allé lui demander si elle avait besoin de quelque chose, mais elle avait répondu par la négative et avait renoncé à sa récupération. Laure déplorait cette attitude, d'autant plus que sa collègue avait déclaré : « A pa on ti blan... » (Ce n'est pas un petit blanc...). Elle poursuivit en déclarant que pour cette collègue demander une récupération, c'était être une « lèche cul » des blancs. Elle me raconta en souriant que cette serveuse disait à qui voulait l'entendre que c'était son argent qu'elle venait chercher et qu'elle n'avait rien à faire de son travail. Elle ajouta que cette même personne avait menacé, depuis, son chef de lui donner un coup de chaise. Elle considérait que son chef n'était pas si mauvais puisqu'il n'en avait pas parlé à la direction.

**Sè blan ki chef, nèg pé pa gouvènè nèg (Ce sont les blancs qui sont les chefs, les nègres ne peuvent pas gouverner les nègres)**

*Les nègres ne peuvent pas gouverner les nègres sinon toute la symétrie de la norme blanc/nègre s'effondre comme avec Monnerau qui en tant que blanc ne pouvait pas être solidaire des nègres dans leur lutte contre le rétablissement de l'esclavage.*

Elle pensait qu'il se produisait un mélange de langage. Elle me raconta par exemple que cette même collègue (Sophie) avait raconté que le chef de service partait, elle avait beaucoup « babillé » à ce sujet avec les collègues, même avec ceux de la cuisine. Du coup le personnel de cuisine prenait son parti, sans avoir entendu la version du chef de service. Elle ajouta en riant que les collègues de la cuisine disaient ensuite : « Ah blan la ké foukan ! » (Ah ! Le blanc va foutre le camp). Et qu'ainsi, le conflit s'envenimait. Elle répéta ces mots « s'envenimer » plusieurs fois puis se tut. Elle considérait qu'elle devait arrêter ça, ne pas s'occuper de cela, garder son sang froid.

Je lui ai alors demandé si l'amalgame dont elle me parlait n'était pas en fait un amalgame entre blanc et chef. Elle ne m'a pas répondu, je lui ai dit qu'en écoutant son histoire, j'avais le sentiment qu'il ne fallait pas obéir au chef de service parce qu'il était blanc, elle m'approuva mais ne comprenait pas ce phénomène. J'ai alors ajouté que c'était vrai aussi pour les chefs de service nègres, elle confirma et utilisa le fameux proverbe : « Nèg pé pa gouvènè nèg » (Les nègres ne peuvent pas gouverner les nègres). Elle se demandait ce qu'ils voulaient et m'expliqua ce qu'elle disait à ses collègues : « Qu'est-ce que vous voulez ? Paske zo vlé pa nèg gouvènè zot. Zot vlé pa blan gouvènè zot.[...] Mè ka zo vlé ? Di pwoblem la [...] Mè zo ni on pwoblem. » (... Parce que vous ne voulez pas que les nègres vous gouvernent. Vous ne voulez pas que les blancs vous gouvernent, mais qu'est-ce que vous voulez ? Dites le problème...Mais vous avez un problème.).

Je lui ai alors demandé ce que ses collègues lui répondaient. Elle déclara en riant que ces derniers lui avait déjà dit qu'elle était « On nèg a blan » (Une nègre à blanc), puis rit de plus belle. Elle répéta cette phrase puis affirma qu'elle n'était pas d'accord, que la question n'était pas là, qu'il fallait bien admettre qu'il y avait un problème, puis se tut. Je confirmais et déclarais qu'il était impossible de travailler dans une entreprise sans qu'il n'y ait de chef. Elle confirma mes propos et les répéta. Elle déclara ensuite que malgré tout les serveuses faisaient bien leur travail, qu'en tout cas elles le revendiquaient, mais elle constatait en riant que lorsqu'elle passait superviser le travail, elle trouvait toujours des erreurs. Elle déplorait que les

serveuses ne prennent jamais le temps de vérifier leur travail. Elle répéta ces mots, puis se tut. Elle considérait que chacun devait faire appel à sa conscience, se demander s'il avait bien ou mal fait son travail. Elle pensait que ce type de conduite devait bien avoir une raison. Je lui ai alors suggéré que ces conduites soient une défense pour ceux qui les adoptent. J'ai ajouté qu'elle était un cas particulier, je suggérai que cela venait du fait que sa mère ne lui avait jamais parlé des noirs et des blancs. Je m'expliquai par le fait que lors de mon entretien préparatoire, mon amie m'avait dit que sa mère lui avait toujours parlé des blancs, qu'il ne fallait pas qu'elle baisse la tête devant aucun blanc, que « tout moun sè moun » (Tout le monde est digne d'être une personne). Laure confirma qu'on n'avait jamais abordé ces questions chez elle. Je lui suggérai que ce n'était peut-être pas le cas de la serveuse dont elle parlait, tout en précisant qu'elle seule pourrait nous le dire (Voir entretien avec Sophie).

### **Les blessures de l'esclavage provoquent une révolte intérieure difficile à maîtriser**

Elle changea de conversation et m'expliqua que certains débats, certaines lectures les touchaient beaucoup. Elle cita l'exemple de l'esclavage. Elle déclara que, parfois, lorsque c'était « trop fort » pour leur pensée, certains avaient des réactions violentes qui ne lui semblaient pas normales et elle pensait donc qu'il fallait en parler. D'autant plus qu'elle se rendait compte que ceux de sa génération n'avaient pas vécu l'esclavage. Elle admettait qu'elle était contente de voir commémorer son abolition, de savoir ce que les esclaves avaient enduré, mais elle répéta qu'elle ne l'avait pas vécu et que les blancs ne lui avaient rien fait. Cependant elle tint à répéter qu'elle était contente de voir que les nègres, que ses nègres, avaient obtenu la victoire et qu'elle la commémorait parce que cette victoire, lui rendait bien service aujourd'hui.

Mais elle répétait qu'il y avait trop d'amalgame dans cette histoire. Elle poursuivit en déclarant que certains livres, certains films attisaient leurs blessures intérieures et que du coup, ils ne pouvaient pas s'empêcher de penser que c'était les blancs qui leurs avaient fait cela. Du coup, il fallait qu'ils rentrent en conflit avec eux. Elle pensait qu'il fallait vraiment avoir une autre façon de voir les choses pour ne pas entrer dans ce piège. Je lui ai alors demandé si elle pouvait me citer un livre en exemple. Comme aucun titre ne lui venait à l'esprit, je lui ai cité l'exemple du film « racines » car je me rappelai avoir entendu dire que sa diffusion avait fait une révolution. Elle me confirma que lorsqu'elle avait vu ce film cela avait provoqué une révolte en elle, et que si elle n'avait pas su maîtriser cette révolte, elle se serait mise à haïr les blancs comme tout le monde. Elle répéta que cela provoquait chez elle une révolte intérieure. Elle ajouta qu'elle s'était dit que ses ancêtres avaient vraiment souffert et qu'elle s'était mise à revivre tout cela comme si c'était à elle qu'on infligeait cela. Ensuite elle se tut.

Je lui ai alors demandé pourquoi elle ne s'était pas mise à haïr les blancs, malgré tout. Elle ne sut pas quoi me répondre, elle se demandait en riant si justement, elle n'avait pas un problème. Elle m'avoua qu'elle se posait souvent la question et me raconta que les clients lui demandaient si elle était Guadeloupéenne. Elle le leur confirmait mais ils lui disaient qu'elle ne raisonnait pas comme une Guadeloupéenne. Elle se sentait dépassée parfois par ce raisonnement, même si elle restait persuadée qu'elle allait bien. Elle rit en répétant qu'elle n'avait pas de problèmes. Je lui ai dit que je comprenais, que c'était normal qu'elle se pose ce type de question. Elle m'expliqua que cela venait du fait que les autres ne réagissaient pas comme elle.

Je me suis ensuite interrogée sur ses frères et sœurs, je voulais savoir ce qu'ils faisaient, s'ils travaillaient dans l'hôtellerie... Elle me répondit que sa sœur travaillait dans la même entreprise qu'elle et qu'elle n'avait pas de problème. Elle précisa qu'elle travaillait à la lingerie et qu'elle riait tout le temps. Elle ajouta ensuite que ses collègues lui reprochaient aussi d'être toujours pour les blancs comme elle et se mit à nouveau à rire. Elle se demandait si ce phénomène n'était pas dans les gènes, je lui ai rétorqué que c'était peut-être plutôt quelque chose qui venait de sa famille, de ses parents.

### **La perception des nègres et des blancs influencée par le type de contact que les parents entretenait avec les blancs.**

Je lui ai donc demandé à nouveau si sa mère ne leur avait jamais parlé de ça. Elle me raconta alors que sa mère lui avait parlé d'une de ses grandes tantes qui travaillait chez les blancs. Elle avait élevé plusieurs générations de cette famille de blancs. Elle se rappela que sa mère disait qu'à la mort de cette grande tante, les blancs n'avaient pas rendu sa dépouille à sa famille, ils l'avaient mise dans leur caveau. Elle pensait que c'était parce qu'ils avaient beaucoup aimé cette grande tante de sa mère. Elle m'expliqua qu'elle était arrivée très jeune chez eux et qu'elle était morte chez eux, après avoir élevé plusieurs générations d'enfants, puis se tu. Elle poursuivit en déclarant que pour sa mère et pour eux, cela prouvait que cette grande tante avait eu de la valeur pour ces blancs malgré tout. Cela l'amena à relativiser les livres qu'elle lisait sur l'esclavage où les esclaves étaient toujours enchaînés. Elle avait lu une histoire sur cette époque qui lui avait fait très plaisir. Il s'agissait d'un maître qui avait dit qu'il ne vendrait jamais ses esclaves, à aucun prix, elle avait compris que cette personne avait vu qu'elle pouvait tirer une certaine intelligence de ses esclaves nègres. Elle ajouta que ces derniers ne savaient ni lire ni écrire mais qu'ils comptaient, qu'ils faisaient beaucoup de choses. Elle considérait que ce type d'histoire était de nature à valoriser les noirs, les nègres. Elle répétait que s'il n'avait pas voulu les vendre, c'est qu'il en tirait quelque chose, elle réfléchissait tout en parlant et poursuivit en disant que cela n'avait pas toujours été le cas, que certains parmi eux, étaient violents, y compris dans les temps actuels. Elle répéta plusieurs fois ces mots « il y avait des gens qui étaient violents ». Elle termina en disant qu'au temps de l'esclavage, ceux qui n'obéissaient pas étaient obligés de subir plus de « dégâts » que ceux qui obéissaient. Elle réalisait que tout tournait autour de cette question de l'obéissance.

Je lui ai alors demandé de préciser sa pensée, elle m'expliqua qu'au temps de l'esclavage, tout en rappelant qu'elle ne l'avait pas vécu, le travail était forcé. Elle avait du mal à trouver ses mots, elle m'expliqua qu'il fallait bien que le travail soit fait de temps en temps, mais qu'il existait une rébellion des noirs, ils ne voulaient plus faire de travail forcé. Pour elle, c'était pour cela que les maîtres les fouettaient. Elle pensait que cette rébellion était provoquée par la désobéissance qui s'emparait d'eux, qui les amenait à penser qu'il ne fallait pas qu'ils obéissent, qui les amenait à se braquer. Or, elle déclara que s'il n'y avait pas eu ce braquage, tout ce serait peut-être passé autrement, puis se tut. Cependant, elle tint à préciser qu'elle ne reniait pas le fait qu'il y ait eu de la souffrance. Mais, pour elle, tout cela était d'un autre temps, ils s'étaient battus pour obtenir la victoire, et aujourd'hui ceux des temps actuels récoltaient les fruits de cette victoire. Leurs ancêtres, eux, n'en avaient même pas profité puisqu'ils étaient morts avant. C'est pour cela qu'elle tenait à les remercier et à commémorer l'abolition de l'esclavage. Mais elle considérait qu'on ne pouvait pas rester sous le joug de

l'esclavage. Elle répéta « blanc/nègre », plusieurs fois. Elle justifia ensuite ses propos par le fait qu'elle travaillait beaucoup avec les blancs.

### **Le travail de serveuse dans un grand hôtel offre la possibilité de découvrir les blancs autrement.**

Elle me raconta que dans son travail, elle avait eu l'occasion de rencontrer des clients qui croyaient que la peau des Noirs n'était pas lisse. Elle ajouta qu'ils touchaient sa peau, qu'elle leur expliquait que pour la peau noire comme pour la peau blanche, il y avait des peaux sensibles, des peaux mixtes et des peaux normales. Elle prit un autre exemple, en 1975, des clients, qu'elle qualifia en riant de « blancs Napoléon Bonaparte », lui avait dit qu'ils pensaient que le sang des noirs étaient noir, elle leur avait dit que s'ils se coupaient tous à l'instant, ils verraient que son sang était rouge comme le leur. Elle pensait que c'était ses lectures, son instruction qui lui avaient permis de réagir comme cela. Je lui ai fait part de mon approbation. Elle a ajouté que c'était comme cela qu'elle avait pu argumenter sa position auprès des touristes puis s'est tut. Elle poursuivit en déclarant que son travail lui avait permis de faire le tour du monde sans se déplacer.

Elle termina en disant que c'était pour cela qu'elle ne se raidissait plus les cheveux. Elle ne voulait pas que les touristes qui venaient en Guadeloupe pour la première fois dans son établissement croient que les nègres ont les cheveux lisses. Elle riait en disant qu'en laissant ses cheveux comme cela elle était sûre que ses clients pourraient témoigner que les nègres avaient les cheveux crépus. J'ai ri avec elle puis nous sommes tut. Elle déplora que les intellectuels fassent des marches, qu'ils commémorent l'abolition de l'esclavage, qu'ils leur « remplissent la tête » avec l'esclavage alors qu'ils avaient la tête lisse comme ça. (Elle montra mes cheveux). Elle répéta qu'aucun d'entre eux n'avait les cheveux crépus et éclata de rire. Puis elle déclara que tout cela était révoltant. Elle répéta que les intellectuelles, n'avaient aucune boucle qui dépassait de leurs cheveux mais qu'elles parlaient de l'esclavage, des nègres, des blancs. Je lui ai suggéré que cela montrait que ce n'était pas clair pour elles, non plus, cette histoire. Elle me le confirma et ajouta en riant que certains dépigmentaient leur peau pour qu'elle devienne blanche et prétendaient pourtant être des nègres, elle prit l'exemple de Mikaël Jackson.

Elle répéta que tout cela était révoltant et je l'ai approuvée. J'ai émis l'idée que si elle tenait ce genre de propos, c'était qu'elle avait dépassé cela et qu'elle n'avait pas besoin du discours des intellectuels. Je lui ai alors suggéré qu'il fallait aussi trouver en soi, la vérité, que ce n'était pas uniquement dans les livres qu'on la trouvait. Elle m'approuva en riant.

J'ai ensuite mis fin à notre entretien en la remerciant et en lui suggérant que nous nous reverrions lorsque j'aurai analysé tout cela.

## ENTRETIEN AVEC SOLANGE

Solange est aussi assistante du chef de restaurant de l'hôtel pris comme exemple dans cette recherche. On lui reproche de ne pas travailler assez. Elle se défend en disant que son équipe (elle travaille toujours avec la même équipe) travaille bien et que c'est là son rôle. Elle est déléguée syndicale reconnue pour son courage dans la défense de ses collègues. Nous pensons qu'elle est un cas typique de « Leader de la dynamique de résistance au travail ». Par ailleurs, nous avons un très bon contact, elle apprécie le travail que je fais dans l'hôtel et s'est tout de suite déclarée volontaire pour participer à cet entretien de recherche.

Elle m'a reçu dans son antre, une petite maison sur un terrain éloigné de 2/300 mètres de la route, elle y avait une très grande variété de volailles (dindon, poule, canard, pintades...), des arbres fruitiers, des fleurs... Elle déclarait aimer venir là après son travail pour être tranquille. L'endroit était effectivement très agréable.

### **L'assignation, une expérience vécue pour Solange, la « chabine » petite fille d'une grand-mère très noire de peau.**

Lorsque j'ai évoqué avec elle mon hypothèse sur l'assignation par la couleur de peau, elle me parla tout de suite de sa grand-mère, qui était très noire de peau. Elle avait une seule fille claire de peau qui était sa mère. Elle avait toujours dit qu'elle aimait plus cette fille la parce qu'elle était plus claire de peau. Elle disait par exemple : « vwati pé ké ba mwen on plas mèn i ké ba fi an mwen on plas » (Une voiture ne me donnera pas une place, mais elle donnera une place à ma fille). Mais elle ajoutait que les adultes disaient souvent : « Gay jan timoun la nwè / Gay jan timoun la lèd ! » (Regarde comme l'enfant est noir ! Regarde comme il est laid !). Elle affirmait donc que pour les adultes la couleur des enfants était très importante.

A ce stade, nous nous sommes mis à la place de l'enfant noir qui entend les adultes autour de lui s'exclamer sur sa couleur, sur sa laideur ! Puisque les deux vont ensemble... Et je me suis dit que ceci devait avoir un effet dévastateur sur son amour de soi, sur son narcissisme, je pense que ce type de situation anthropologique fondamentale est de nature à créer chez les enfants qui la vivent ce qu'on appelle en psychanalyse une faille narcissique.

Mais Solange poursuit et nous dit, qu'adultes, ces mêmes enfants auront du mal à trouver du travail, car on leur préférerait les plus clairs. Solange n'avait pas fait cette expérience personnellement puisqu'elle était « chabine » (claire de peau) mais elle avait senti que sa couleur de peau faisait la différence lorsqu'elle cherchait du travail et elle avait vu les difficultés de ces camarades plus foncés. Elle racontait comment, par exemple, les adultes s'écriaient en la voyant : « Gay bel ti chabine la ! » (Regarde la belle petite chabine), ils appuyaient toujours sur sa clarté, sa couleur. Elle simplifia en disant : « Moun klè, mèm si i lèd, i bel, hou ! Dépi i klè dé po i bel pou yo, i bel, en ! » (Ceux qui sont clairs, même s'ils sont laids, ils sont beaux, hein ! Dès qu'elle est claire de peau, elle est belle pour eux, hein !).

Elle avait bien vu, ça se racontait en famille et ça se voyait, même pour elle en tant qu'enfant, que sa grand-mère préférerait sa mère à tous ses autres enfants qui étaient plus foncés, qu'ils soient garçons ou filles. Pour ce qui la concernait, les choses étaient moins simples. D'abord du fait qu'elle était la seule fille de sa famille, elle n'avait que des frères, ainsi l'assignation au féminin se conjugait avec l'assignation par la couleur de peau. Mais surtout elle affirmait,

revendiquait même, le fait qu'elle avait toujours aimé les personnes noires, malgré tous les propos malveillants qui étaient tenus autour d'elle à leur propos. La seule explication qu'elle avançait à cet état de fait était qu'elle aimait beaucoup sa grand-mère qui était très noire de peau. Ainsi dans sa tête d'enfant, les discours n'auraient pas eu d'impact, du fait qu'ils étaient contredits par une réalité quotidienne, l'existence de sa grand-mère et l'amour qu'elles éprouvaient l'une pour l'autre. Par ailleurs, elle affirmait ne jamais avoir fait attention à sa couleur de peau quand elle était petite. C'était plus tard, qu'elle avait réalisé cela. Elle avait bien vu que sa grand-mère, surtout, aimait sa couleur...

Elle n'avait, par exemple, pas le sentiment d'avoir été épargnée de certains travaux du fait de sa couleur, ni d'avoir été mise en position de « petite reine » comme le racontait Laure dans l'entretien précédent. Elle disait qu'elle avait toujours été très travailleuse, qu'elle aimait travailler, elle travaillait pour elle, pour son plaisir. Souvent, elle vendait à la boutique, elle comptait l'argent de sa grand-mère, elle aimait cela. Ses frères, eux, les adultes ne leur faisaient pas confiance parce qu'ils avaient tendance à voler la marchandise dans la boutique.

Elle avait trois frères. Le premier de couleur claire était pour elle le « préféré de sa maman », du fait de sa couleur de peau, il était, lui, par contre, assez fainéant d'après ce qu'elle se souvient et en cours d'entretien, elle a d'ailleurs réalisé que c'était peut-être parce qu'il était le préféré, qu'il avait souvent l'occasion d'être épargné de certaine tâches... Les deux autres frères étaient plus foncés.

En y repensant, elle se rendait tout de même compte qu'elle avait été l'objet de préférence des adultes. Elle se souvenait par exemple, qu'on lui donnait souvent des enfants à baptiser, même si c'était des gens qu'elle ne connaissait pas, elle était bien habillée, comme elle était claire de peau, elle était très « prisée » pour les mariages, les cortèges aussi. Elle était choisie, elle se souvenait que depuis toute petite, elle avait été dans les mariages, les baptêmes, elle pensait que c'était peut-être un peu aussi par rapport au fait que sa famille avait un peu d'argent, mais sa couleur comptait beaucoup.

Par contre, elle affirma ne jamais avoir fait cela avec ses enfants et même ceux des autres. Elle, elle leur disait qu'ils étaient beaux ; peu importe leur couleur, elle déclara aimer ses enfants tous de la même façon. Elle aurait toujours aimé avoir un enfant noir, mais ceux-ci sont toujours « sortis rouges ». Elle a eu un seul enfant noir et il est mort quelques temps après sa naissance. Il avait été conçu, collé à son jumeau et n'a pas survécu. Ceci l'avait beaucoup touchée. Elle regrettait d'avoir autant dit qu'elle voulait un enfant noir. Elle avait le sentiment que ça lui avait porté malheur. Elle pensait qu'elle aurait peut-être trop aimé cet enfant par rapport aux autres... Elle aurait fait l'inverse du processus d'assignation actuelle, mais la vie en avait décidé autrement...

Par ailleurs, Solange ajoutait que ce type de préférence, pour la couleur de peau claire et pour les personnes de statut social plus élevé, se retrouvait également à l'école avec les maîtresses.

Ainsi, le sujet de couleur plus foncé était-il poursuivi depuis sa naissance, jusqu'au monde du travail en passant par l'école. Comment pouvait-il espérer s'épanouir dans un tel contexte ?

## **Le rapport de domination associé à l'assignation par la couleur de peau**

Pour pousser plus loin notre réflexion sur l'assignation par la couleur de peau, j'introduisais l'idée selon laquelle l'assignation positionnait aussi l'enfant à une place dans les rapports sociaux de domination. Cette place étant celle de dominées pour les femmes comme pour les personnes de couleur noire. Je lui demandais de me faire part de son expérience personnelle à ce sujet. Elle me raconta que les blancs avaient toujours dominé les « nègres » en Guadeloupe. Que lorsqu'elle était enfant, elle habitait à la campagne et qu'ils voyaient donc rarement des blancs, mais que lorsqu'ils en voyaient, pour eux, c'était des « êtres suprêmes » : les adultes leur donnaient des poules, des lapins... Ils étaient heureux de voir des blancs, ils les aimaient, ils n'étaient pas racistes à cette époque. Les blancs étaient considérés comme des « êtres supérieurs », qu'ils soient gendarmes ou autre chose, dès qu'ils étaient blancs. Sa famille les craignait aussi, les respectait. Tout le monde pensait comme cela, même elle.

## **La résistance au travail salarié comme subversion de cette assignation ?**

C'est lorsqu'elle a commencé à travailler qu'elle a vu qu'il n'y avait pas de différence entre les blancs et les « nègres ». Elle a ressenti comme injuste le fait qu'on lui fasse faire ainsi qu'aux autres nègres des « choses » que les blancs ne faisaient pas, comme porter des plateaux en inox avec des brochettes posées sur du charbon ardent, par exemple. Elle a eu le sentiment que les blancs voulaient leur faire faire toujours plus de travail, qu'ils profitaient de leur bonne volonté, qu'ils se moquaient d'eux. D'ailleurs, ils les faisaient parfois pleurer... Elle s'est donc révoltée, elle a défendu les collègues, malgré l'absence de syndicat, au début. Elle déclara ne s'être jamais ressentie plus « nègre » qu'à ce moment là. Elle le répétait sans cesse « An sè on neg » (Moi, je suis une négresse), elle ressentait le besoin de défendre ses collègues, de défendre les nègres. Elle sentait que c'était à elle de se révolter puisque les autres ne le faisaient pas.

Je lui demandais alors pourquoi, d'après elle, elle avait ressenti cela, mais elle ne sut pas vraiment me répondre. Pour elle, il y avait trop d'injustices, ça avait été plus fort qu'elle. Elle avait décidé qu'elle et ses collègues ne feraient que ce qu'elles pourraient, pas plus. Parfois, elle encourageait les autres à bien travailler pour montrer aux chefs qu'elles savaient travailler, parfois, elle les encourageait à en faire moins. Cela dépendait aussi des personnes qui les encadraient. Elle avait toujours préféré les chefs de service du Maghreb par exemple, elle trouvait qu'ils étaient plus sympathiques, mais les Métropolitains... « C'étaient les pires », d'après elle. Les chefs de service ne l'aimaient pas. Ils la trouvaient méchante. Ils essayaient souvent de toucher les serveuses... C'est dans ce cas qu'elle était la plus agressive, mais, d'après elle, ça ne les empêchait pas de vous « amener voir le gestionnaire du personnel » bien que ce soit eux qui étaient en tord. Tout ça lui donnait envie de se révolter et d'entraîner les autres dans sa révolte.

On voit bien au travers du discours de Solange que sa rencontre avec les blancs liée à son travail a été le point de départ d'un changement de position de sa part vis-à-vis des blancs et de la domination hiérarchique par la même occasion.



## **La résistance au travail et l'expérience du travail vécue par le socius**

Elle m'a ensuite raconté qu'elle était issue d'une famille de commerçants et d'agriculteurs qui travaillaient pour eux-mêmes et que la soumission aux blancs dans le cadre du travail ne s'attachait donc à aucune expérience enfantine chez elle. Contrairement à Laure par exemple (Confère entretien précédent) dont la tante, qui avait travaillé chez les blancs à Pointe à Pitre, avait été enterrée dans leur caveau...

### **Les personnes de couleur noire ne sont pas fréquentables.**

Nous disions donc qu'elle déclarait aimer les personnes de couleur noire parce qu'elle aimait sa grand-mère, pourtant, il faut dire que cette dernière ne l'a jamais encouragée dans ce sens. Curieusement, elle n'aimait pas les personnes de couleur noire comme elle. Elle raconta qu'un jour un jeune homme de couleur noire parlait avec elle et sa grand-mère lui avait dit : « i nwè kon chouk a kampech, ou la ou pran sa ? » (Il est noir comme une souche de bois de campêche brûlé, ou l'as-tu trouvé ?). Elle aimait beaucoup ce jeune homme, car elle aimait les gens à peau noire, mais sa famille ne l'aimait pas, sa grand-mère et sa mère en particulier. On toucha ainsi du doigt, l'économie conjugale dans les familles de couleur évoquée par J.L Bonniol dans son livre « La couleur comme maléfice »<sup>262</sup>.

### **Comment résoudre l'énigme de la couleur de peau dans une famille où les enfants n'ont pas la parole...**

Je lui demandais alors si elle avait eu l'occasion de poser la question à sa grand-mère pour savoir pourquoi elle n'aimait pas les gens de couleur noire<sup>263</sup>, elle me répondit que ce type de question ne se posait pas aux adultes. Dans sa famille, les adultes parlaient souvent par parabole devant les enfants, mais ne souffraient aucune interruption, aucune question. Aux enfants de comprendre ce qu'ils pouvaient comprendre. Elle avouait, d'ailleurs, ne pas comprendre grand-chose. Elle racontait par exemple que sa grand-mère disait souvent : « On chat pagne kay an ma, on jou i ké rété », ce qui signifiait, elle l'avait compris aujourd'hui : « si une fille court derrière les hommes, un jour elle sera enceinte ». Voyant son attitude vis-à-vis de ce jeune homme qu'elle aimait, que sa grand-mère traitait de « chouk a kanpèch », elle comprenait que sa grand-mère voulait qu'elle lui amène un garçon « rouge » mais elle ne comprenait pas pourquoi elle n'aimait pas les garçons noirs. Alors que sa grand-mère était noire en plus, difficile pour un enfant d'y comprendre quelque chose. C'est peut-être d'ailleurs le caractère incohérent de la situation qui a amené Solange à aimer les personnes de couleur noire tout de même et ce « chouk a kanpèch » en particulier.

---

<sup>262</sup> Bonniol J-L, « La couleur comme maléfice », 1992, Albin Michel, Paris

<sup>263</sup> A cet instant, il est intéressant de constater que j'utilisais le terme de « nègre » au lieu de celui de personne de couleur noire et elle me fit corriger. En effet, ses deux termes, n'ont pas du tout la même connotation. Les termes de « personnes de couleur noire » constituent une description alors que le terme de nègre fait référence à une condition proche de celle de genre féminin et masculin. Du coup, un « chabin » peut se sentir « nègre ». En l'occurrence la grand-mère de Solange aimait les « nègres », mais n'aimaient pas les personnes de couleur noire.

Elle raconta aussi comment la situation était la même pour les filles. Qu'un garçon qui aurait amené à sa mère une fille noire ou ayant les cheveux crépus, aurait été mal reçu par sa mère. D'après elle, les hommes faisaient des enfants en cachette avec les femmes noires mais ne les épousaient pas... Ainsi pour ces pauvres sujets noirs, même l'amour était rendu difficile en plus de l'enfance et du travail...

Avec l'histoire de Solange, nous voyons à nouveau cette absence terrible de dialogue entre les adultes et les enfants et l'énigme particulière de la couleur de peau.

### **...Et où règne la violence...**

Je l'interrogeais alors sur son père et elle me dit qu'il était plus foncé que sa mère comme ses deux frères, mais surtout qu'il était violent et très sévère... Elle racontait comment il pouvait la battre, à son retour du champ, s'il la trouvait en train de jouer avec des camarades à l'extérieur. Il ne voulait pas que ses enfants jouent en dehors de la maison pour des questions de sécurité.

J'en profitais pour introduire le deuxième thème qui me préoccupait : la violence des adultes, la soumission attendue des enfants qui tranche avec la désobéissance observée dans le monde du travail salarié.

Elle me répondit tout de suite que la violence se transmettait de parent en enfant, que celui qui était battu, battrait ses enfants... Elle me raconta par exemple qu'avec ses parents, ils se disaient bonjour, mais qu'ils ne s'embrassaient jamais affectueusement et que du coup, elle n'avait, elle-même, jamais embrassé sa première fille. Elle n'avait pas l'habitude, elle ne se souvient pas que ses parents l'aient embrassée. A son époque : « sa pa té la mode, jwé é timoun, bo timoun... » (Cela n'était pas à la mode de jouer avec les enfants, de les embrasser). Elle résumait en disant : « An lévé rèd, an lévé timoun an mwen rèd osi. » (J'ai été élevée durement, j'ai élevé mes enfants durement aussi.) Ainsi, c'est à l'âge de 17 ans que sa première fille lui a demandé de l'embrasser. Elle ne l'avait jamais fait. Elle considérait qu'elle était l'adulte, c'était elle qui contrôlait, l'enfant n'était qu'un enfant...

### **Le lien entre la domination et la violence des adultes sur les enfants, l'assignation et la désobéissance à la hiérarchie dans le travail salarié.**

Je lui demandais alors comment cela se faisait qu'elle ait pu prendre des coups dans son enfance pour être docile et qu'elle ait finalement désobéi à la hiérarchie dans l'entreprise. Elle me répondit alors qu'au départ elle avait obéi dans l'entreprise et que c'était ce qu'elle avait observé qui l'avait poussé à désobéir, à se révolter.

Alors que je lui demandais à nouveau où elle avait trouvé la force pour cela, elle me dit qu'elle était allée au cinéma à cette époque voir des films sur les noirs tels que : « Le flamboyant », « Rouge est le sang des noirs » et « Des roses blanches pour ma sœur noire ». Ces films lui auraient ouvert l'esprit et donné des arguments. Après, elle disait par exemple aux chefs : « San an mwen wouj kon ta zot, piké mwen ou ké vwè sè menm san la ki ké sôti adan'y. » (Mon sang est rouge comme le vôtre, piquez-moi vous verrez que c'est le même

sang qui sortira). Elle raconta que lorsqu'il la menaçait de la mettre dehors, elle se défendait en disant qu'elle n'avait pas peur, qu'elle était une négresse, qu'elle était forte, qu'elle était dans son pays, qu'elle trouverait toujours du travail (il est vrai que sa famille avait des terres, une boutique...). Ce qui a déclenché sa résistance, d'après elle, c'est l'humiliation qu'elles ont ressentie avec ses collègues dans cette entreprise, pour les raisons évoquées plus haut. Elle avoua aussi que ses collègues l'encourageaient en disant « Solanj, i pa ka jwé, hein ! I pa ka jwé ! » (Solange, elle ne joue pas, hein ! Elle ne joue pas !).

Je revins donc sur la violence des adultes sur les enfants, qui du coup avait été éludée. Je lui demandais son expérience de cette violence et de l'obéissance. Elle me confirma qu'il fallait obéir que sinon : « tu prendrais des coups »... Cette affirmation la laissa songeuse, puis elle ajouta que ça ne les empêchait pas, son petit frère et elle, de faire beaucoup de choses interdites... Ils guettaient, par exemple, le moment où le voisin quitterait son champ de canne pour aller en voler, ils transportaient ainsi des fagots de canne sur leur tête jusqu'à leur cachette (l'endroit où elle me reçoit).

Elle m'expliqua ensuite quelle forme pouvait prendre la violence, elle raconta qu'une fois, parce qu'elle s'était battue avec son petit frère, ils ont reçu des coups de ceinture et ils ont dû ensuite rester à genoux au bord de la rue avec une pierre dans chaque main qu'ils devaient cogner l'une contre l'autre pour les réduire en poussière. Il leur a fallu rester là comme ça jusqu'à ce qu'ils disent pardon à leur mère.

Je m'interrogeais alors à haute voix : « Si tu avais dit pardon tout de suite, tu n'aurais pas pris de coups ? ». Elle hésita et me dit que s'ils avaient décidé de te mettre des coups rien n'y faisait. Et quoi qu'il en soit, elle, et son frère n'étaient pas prompts à dire pardon. Ils avaient déjà pris des coups, cela suffisait. En plus, les bêtises qu'ils faisaient, ils étaient contents de les faire et ne souhaitaient donc pas s'excuser. Elle pris alors l'exemple de son deuxième frère qui, lui, n'avait jamais pris de coup parce qu'il ne faisait jamais de bêtise et s'excusait à la moindre réprimande. Je lui demandais si, à son avis, cela n'était pas lié à sa couleur de peau. Elle dit que non, que ce dernier était plus foncé qu'elle et son frère aîné, mais qu'il ne faisait rien pour recevoir des coups. Le plus grand, on le préférait pour sa couleur de peau, mais lui, vraiment il ne faisait rien. Elle conclut en disant que celui qui prenait le plus de coups était le petit qui justement était plus foncé et rebelle.

Ainsi, découvrons-nous que la violence sur les enfants ne générât pas à coup sûr l'obéissance et que dans le cas de Solange en tout cas, c'était la rébellion, que la violence avait fait naître. Ceci rendait donc plus cohérente son attitude dans l'entreprise.

Elle réfléchit tout en discutant et nous précisions qu'elle obéissait globalement à ses parents, si ceux-ci lui demandaient de faire quelque chose. Mais, elle faisait aussi des choses qui lui étaient interdites et elle aimait ça, et le fait de prendre des coups pour ça, ne semblait pas la freiner outre mesure.

### **Liberté des enfants et désobéissance ?**

Nous constatons également, qu'à son époque les enfants finalement étaient très libres, ils partaient longtemps dans la campagne environnante, chercher des fruits... Ces instants de liberté étaient investis pour désobéir pour faire ce qui était interdit : voler des bananes ou de la

canne dans les champs par exemple. Elle avouait d'ailleurs, qu'elle et son frère avaient été rarement pris en flagrant délit... Elle racontait aussi qu'ils se gavaient tellement de fruits toute la journée qu'ils n'avaient pas faim, lorsqu'ils rentraient chez eux le midi ou le soir, contrairement aux enfants de maintenant.

### **La violence, c'est pour ton bien ?**

Alors qu'elle reparlait de son frère, qui n'avait jamais pris de coups, je me suis permis une provocation, je lui dis : « Lè sé timoun la té ka pran kou sè ke yo té chèché yo... » (Quand les enfants prenaient les coups c'est qu'ils les avaient cherchés...). Un silence s'installa entre nous. Elle déclara ensuite que parfois les enfants ne le cherchaient pas que les adultes agissaient bêtement.

Elle évoqua une histoire, elle était en cinquième, le fameux garçon que sa grand-mère traitait de « chouk a bwa » lui avait fait transmettre une lettre par sa sœur : une lettre de « Joyeux Noël ». Sa sœur était, en effet, en classe avec elle. A cette époque, elle était à l'école en ville et ne revenait que le mercredi et le samedi. Elle dormait chez sa tante. Elle avait caché sa lettre dans son livre d'anglais, sous la couverture. Quand elle est arrivée, sa mère a fouillé dans son sac et a trouvé la lettre. Elle s'appêtait à aller à la messe, elle avait une belle robe... Sa mère la lui a fait enlever, Elle n'est pas allé à la messe et elle a pris des coups de ceinture... Elle ne voulait pas qu'elle le voit à la messe...

Alors que j'essayais de l'interroger sur les causes de cette violence, sur cet usage massif de la ceinture pour frapper les enfants, elle me confirma que tous les parents faisaient cela, pas seulement les siens. Elle répéta trois fois la même assertion : « tout moun té ka pwan kou, en... » ... (Tout le monde prenait des coups...). Dès qu'ils n'obéissaient pas ou qu'ils prenaient trop de temps pour obéir, les enfants prenaient des coups. Elle raconta ainsi l'exemple de son plus grand frère. Sa mère lui avait demandé d'aller chercher le pain qu'elle vendait dans sa boutique. Celui-ci jouait aux billes avec ses amis au bord de la rue et n'avait pas répondu tout de suite à sa demande. Sa mère lui avait alors envoyé une pierre dans la tête. D'après les dires de Solange, la tête de son frère était « cassée ». Après quoi elle lui a lavé la tête, l'a pansée et l'a envoyé chercher le pain... Elle commentait cette histoire en disant : « Yo pa té ka joué évé timoun, en... » (Ils ne jouaient pas avec les enfants, hein !).

### **La violence des parents : une préparation à la condition de nègre**

Je lui demandais alors ce qu'elle pensait de l'hypothèse suivante : Au temps de l'esclavage, quand les esclaves avaient des enfants, il fallait qu'ils les préparent à la condition d'esclave. Il fallait par exemple qu'ils préparent les enfants à prendre les coups du maître et de ses sbires. J'ajoutais qu'aujourd'hui, cette violence s'observait encore, même dans une moindre mesure. On pouvait se demander si celle-ci n'était pas une séquelle de cette violence originaire qui aurait été transmise de génération en génération.

Au départ, elle m'a répondu qu'elle ne savait pas : « Ou pé pa sav sa ki pasé en tèt a yo a momen lasa » (On ne sait pas ce qui leur (les esclaves) est passé par la tête a ce moment-là).

Puis elle dit, comme pour elle-même, que ça pouvait bien être pour ça, qu'on préparait toujours les enfants.

### **Le travail domestique : une préparation des femmes au mariage**

Elle ajouta que les adultes préparaient les filles à laver, repasser, que les filles étaient très préparées, elle en savait quelque chose. Elle avait été mariée par ses parents à un jeune homme clair de peau, type indien, avec qui elle discutait juste un peu, comme ça, près de la boutique. Il travaillait pour ses parents. Elle ne se sentait pas prête. Elle avait 19 ans, elle ne connaissait rien à ces choses là, n'avait pas encore assez joué... Elle s'était retrouvée à devoir aller chercher de l'eau pour que « monsieur » se lave les mains, les pieds... Il voulait coucher avec elle à tout moment...

### **Lien entre la désobéissance des enfants aux adultes et la résistance au travail salarié et au mariage forcé...**

Mais son caractère rebelle avait été plus fort. Elle avait raconté tout ça à sa grand-mère. Elle avait dit qu'elle ne pouvait pas tenir encore, qu'elle allait mourir... et sa grand-mère, qui n'aimait pas trop les indiens non plus, l'avait accueillie chez elle... Finalement, elle était revenue à ses premiers amours : « Chouk a kanpèch la ». Elle avait fait un enfant avec lui, sa grand-mère ne lui en avait pas trop voulu, mais sa mère si. Elle avait dû partir à Sainte-Anne, trouver du travail, c'était comme ça qu'elle avait commencé à travailler dans l'hôtellerie. Elle a d'abord travaillé dans le même établissement où elle était aujourd'hui, mais sous une autre enseigne. Je lui demandais comment ça se passait à ce moment là. Elle me dit qu'il y avait des noirs qui encadraient et des blancs. Elle n'avait pas travaillé longtemps là, on lui faisait faire les corvées car elle était parmi les dernières entrées. On la dominait parce qu'elle n'était pas de Sainte-Anne. C'était une de ses collègues avec laquelle, elle travaillait encore aujourd'hui qui « té babié pou i » (avait pris sa défense).

### **Difficile d'être nègre et tendre**

J'essayais ensuite de lui reparler de sa première fille, fille de « chouk a kampech la ». Qu'elle n'avait jamais embrassée... J'imaginai que, peut-être, ce manque de tendresse était aussi liée à la couleur de peau de son père (c'est très important aussi pour l'assignation, autant que la couleur de peau de l'enfant, me semble-t-il)... Elle ne l'admit jamais, tout en ajoutant qu'elle ne lui avait même jamais dit qu'elle l'aimait. Et pourtant elle disait l'aimer beaucoup et être très aimée d'elle également. Elle dit aussi qu'avec le temps elle avait compris l'importance des bisous, de la tendresse. Ça avait été un chemin de pensée difficile pour elle car elle n'avait jamais vu ses parents l'embrasser, ni s'embrasser tous les deux d'ailleurs...

## **Le cercle vicieux de la violence et de la désobéissance**

Pour finir, je lui ai demandé ce qu'elle pensait de cet entretien, elle me répondit que ça ne la dérangeait pas, que c'était la vérité, que notre discussion lui avait permis de comprendre que quand un enfant prend des coups, ça n'est pas parce qu'il est désobéissant, mais parce qu'il prend des coups qu'il est désobéissant. Elle dit comme pour elle-même « Pou tout biten yo té ka pran kou » (En toutes circonstances, ils prenaient des coups). Elle évoqua alors un cousin à elle qui avait reçu un coup de fouet dans l'œil par son père. Pour tout soin, ce dernier lui avait mis du sel dans l'œil. (Ce n'est pas sans évoquer le temps où après avoir été fouetté, les esclaves se voyaient enduire les blessures de piment, de sel, de citron...). Elle raconta que ce cousin était maintenant adulte et qu'il faisait beaucoup de « vacheries » à ses parents. Surtout à sa mère, depuis que son père était mort. Quand il avait parlé à Solange de ses parents, cette personne avait dit : « Manman é papa sè alcali<sup>264</sup> et l'acid mélanjé » (Maman et papa c'est de l'alcali et de l'acide mélangé). Il disait aussi que sa mère avait été complice. Elle ne l'avait jamais emmené voir un oculiste. C'est avec le fouet qu'il utilisait pour son bœuf qu'il avait donné un coup de fouet à l'enfant.

## **Le rapport subjectif au travail et le langage tenu par les parents sur le travail**

Je lui ai ensuite demandé comment on parlait du travail dans sa famille. Elle me répondit que le travail était primordial dans sa famille. Elle me raconta comment sa grand-mère allait chercher des marchandises à Basse-terre avec son âne. Un jour l'âne était mort en tombant sur elle, mais elle s'en était bien remise, elle était morte à 92 ans de « la maladie de la mort » comme elle dit, sans avoir jamais été opérée.

Nous constatons ensuite que toute sa famille exerçait une activité indépendante. J'essayais de lui suggérer que sa propre nature indépendante venait peut-être de là. Mais elle n'était pas d'accord, parce qu'elle était la seule parmi ses frères et sœurs à être comme cela. Encore aujourd'hui, elle faisait son jardin, son petit élevage, elle achetait ses affaires sans rien demander à personne. Elle avait déjà divorcé plusieurs fois et se disait libre de toute domination masculine. Seuls ses frères se reposaient un petit peu trop sur elle à son goût.

---

<sup>264</sup> Substance chimique proche de l'ammoniaque souvent utilisée aux Antilles pour les grands nettoyages.

## ENTRETIEN AVEC MARC

Cet entretien a eu lieu chez Marc, sur la terrasse d'un appartement qu'il occupait au-dessus de chez sa mère. Il est responsable de la cafétéria, dans l'hôtel pris comme premier exemple. Il supervise une équipe de quatre femmes plus âgées que lui, qui sont chargées de confectionner le buffet du petit déjeuner. Avant lui, personne n'avait vraiment réussi à animer cette équipe, particulièrement résistante. Il est en poste depuis deux ans et arrive, avec son équipe à fournir la prestation attendue par la clientèle. Mis à part l'accueil des clients au buffet chaud (Œufs, crêpes...). Les personnes qui travaillent sur ces postes adoptent parfois des conduites jugées brutales par les clients. Pour arriver à fournir la prestation attendue, Marc s'engage complètement dans son travail. Il arrive trois-quart d'heure avant « son heure » pour être sûr que tout sera prêt à l'ouverture du restaurant. Il réalise une grande partie du travail du service à lui tout seul, avec une autre de ses collègues. Les autres membres de l'équipe, dont les personnes chargées du « buffet chaud » sont d'après lui des personnes du type « leader de la résistance collective » et donc très difficiles à animer.

### **Marc, une expérience vécue de la conjugaison du processus d'assignation par la couleur de peau avec celui du genre.**

J'ai commencé l'entretien par la présentation de mon hypothèse sur l'assignation, il a, alors, tout de suite hoché la tête pour approuver mes propos et lorsque je lui ai laissé la parole, il m'a parlé de sa mère. Cette dernière avait eu sept enfants. Elle avait eu une fille, puis cinq garçons, et enfin une fille. Elle avait désiré une fille depuis longtemps. D'après Marc, elle aurait même arrêté de faire des enfants si elle avait eu cette fille, mais voilà, cette dernière avait été son septième enfant, après cinq garçons. Lorsqu'elle avait appris que son sixième enfant était un garçon, elle avait pleuré toute la journée. Or, ce que m'apprend également Marc, c'est que ce garçon là, ressemblait beaucoup à son père, tant physiquement, que psychologiquement : il était le plus noir de peau de la famille. Parce que sa maman, elle, était claire de peau, et tous ses autres enfants aussi. Marc trouvait que son frère était un bon exemple de ce que pouvait engendrer l'assignation psychologique par le genre et la couleur de peau. D'autant plus, qu'il s'avérait très différent de tous les autres à tout point de vue, de l'avis de toute la famille. Il était le « portrait » de son père. En tout cas, il était très différent de ses autres frères et sœurs, selon l'avis de Marc. L'explication qu'il en donnait, c'était que dès le départ, sa mère avait dû voir les choses autrement pour ce sixième enfant. D'ailleurs, il précisa qu'elle avait toujours raconté cette histoire à son petit frère, et qu'elle avait aussi toujours ajouté que ça ne signifiait pas qu'elle ne l'aimait pas. Mais dans la famille, ils avaient tous conscience qu'elle agissait autrement avec lui.

Alors que je l'interrogeais sur la forme que pouvait prendre cette différence, il me répondit qu'elle lui donnait plus d'amour, en fait. J'avouais mon étonnement, puisque d'après ce que j'avais compris jusqu'à présent, l'assignation par la couleur de peau inscrivait le sujet noir de peau à une place de dominé et que les messages des parents liés à cette assignation étaient de type péjoratifs comme je l'avais vu avec Solange en particulier. Or, là, Marc me décrivait une situation contraire. Il faut dire que cette situation était particulière, cet enfant était un garçon, ce qui l'inscrivait dans une position de dominant ; mais sa mère voulait une fille. Tous les messages de la mère allaient donc être fortement imprégnés de ce phénomène. L'anatomie sexuelle de l'enfant engendrait donc une inscription à une place de dominé ou de dominant dans les rapports sociaux de sexe, mais elle déterminait aussi, me semblait-il à partir de ce cas

précis, des messages affectifs différents en fonction du désir de la mère et de son entourage d'avoir un garçon ou une fille. A ce niveau, le sixième enfant de la mère de Marc était « défavorisé » à priori, et en plus, il s'avérait le plus noir de la famille, ce qui serait également un handicap, si notre hypothèse sur l'assignation par la couleur de peau se confirmait ainsi que l'inscription dans les rapports sociaux censée l'accompagner. Logiquement, cet enfant aurait donc dû être plutôt rejeté par sa mère consciemment ou inconsciemment. Et bien ce que disait son frère Marc, c'était qu'au contraire sa mère avait donné plus d'amour à cet enfant là. Lorsque je lui ai demandé de quels gestes ou de quels mots il tirait cette interprétation, il me répondit, qu'elle était plus attachée à lui, qu'elle était plus à l'écoute. Elle prenait plus de précautions avec lui. D'après Marc, c'était parce qu'elle avait peur qu'il lui reproche de le maltraiter parce qu'elle ne l'aimait pas, parce qu'elle ne l'avait pas désiré. Marc pensait aussi que ce petit frère était plus fragile, plus réservé, qu'il cachait ainsi sa fragilité. Tout cela conforta Marc dans l'idée que l'« anatomie sexuelle », la « couleur de peau », mais il ajoutait aussi le « désir », pouvaient modifier le cours du destin d'un enfant.

### **Marc et sa mère échangent beaucoup, sont très complices, il est son premier garçon**

Je revins sur la forme des messages spécifiques émis par sa mère à ce sixième enfant : des messages qu'elle ne lui aurait pas transmis, à lui, par exemple. Il me répondit alors que la comparaison serait très difficile parce que, lui, avait des relations privilégiées avec sa mère : « ils s'entendaient vraiment bien ». Il me raconta alors quelle forme prenait cette complicité. En un regard, ils se comprenaient, il parlait beaucoup avec elle, quand il rentrait de son travail, par exemple, il passait toujours un petit peu de temps avec elle, il lui racontait ses problèmes. Il pensait que s'il n'agissait pas ainsi, elle s'inquiéterait pour lui. Il raconta aussi que tout l'entourage disait que si on voulait faire du mal à sa mère, il fallait le toucher lui, que c'était le plus sûr moyen pour la peiner. Il ajouta qu'aucun de ses frères et sœurs ne parlait autant que lui avec leur mère. Alors que, lui, dit tout sur sa vie sentimentale, son travail. Il considérait que sa mère avait connu tout cela et qu'elle était donc susceptible de l'aider. Tous les autres ne lui disaient que le strict minimum, y compris « le sixième enfant ». Il conclut en disant que tous les jours sa mère répétait que c'était lui qui parlait le plus parmi tous ses enfants.

Je lui ai alors demandé quelle place il occupait dans sa fratrie et il m'a répondu qu'il était le deuxième enfant et le premier garçon. Je me suis exclamée en lui précisant que cette place était nettement favorable pour lui. Il ajouta qu'il avait été le premier à passer son permis, qu'il emmenait sa mère faire ses courses... que ceci aussi les avait rapprochés et qu'il lui était donc difficile de comparer ses rapports avec sa mère et ceux de cette dernière avec ses autres enfants.

J'en conclusais donc que les différences qu'il venait de m'exposer concernaient tous ses autres frères et sœurs. Il discutait beaucoup avec sa mère depuis qu'il était tout petit, contrairement aux autres. Il confirma en précisant que, depuis, il aimait beaucoup parler, et ce, avec tout le monde. Il poursuivit par le fait qu'il avait toujours été curieux, qu'il avait toujours posé beaucoup de questions à sa mère et que celle-ci lui avait toujours répondu. Depuis, il considérait qu'il avait à apprendre de tout un chacun et c'était pour cela qu'il discutait beaucoup avec tout le monde. Il me raconta que le soir, lorsqu'il se retrouvait seul, il récapitulait ce qu'il avait fait dans sa journée : qui avait-il vu ? De quoi avait-il discuté ? Et il



faisait une sorte d'auto-critique. Il ajouta que parfois, la nuit il rêvait de ses rencontres, de ses discussions. Dans ce cas, il savait qu'il en avait tiré du positif.

### **Quelle forme peut prendre ces processus d'assignation dans les messages adressés par les adultes aux enfants ?**

Au fil de cette conversation, nous n'avions toujours pas répondu à ma question sur les formes différentes que prenaient les échanges de sa mère et de son sixième enfant. Cette question me préoccupait, pourtant, pour illustrer l'assignation ; mais lui semblait un peu la fuir. Je tentais donc une nouvelle fois de l'interroger sur cet aspect en lui faisant remarquer qu'il me parlait de sa relation personnelle à sa mère mais pas de celle du sixième enfant de sa mère. Il poursuivit sur le fait que ses frères et sœurs le surnommaient souvent « le préféré de sa mère » mais il considérait que c'était faux, d'ailleurs depuis qu'il travaillait il était beaucoup plus indépendant, sa mère s'occupait beaucoup plus de ses frères et sœurs, maintenant.

Je lui ai alors répété ce qu'il me disait précédemment : si sa mère se comportait avec son sixième enfant comme elle le faisait avec les autres, il le prendrait mal. Puis, j'ai attendu sa réaction. Il m'a alors répondu que sa mère pouvait très bien, par exemple, dire à ses autres enfants de faire ou de ne pas faire telle chose sans leur expliquer, mais qu'à son sixième enfant, elle lui expliquait toujours. Il répéta comme pour lui-même qu'elle agissait vraiment différemment avec lui. Il interprétait ce phénomène par le fait que sa mère avait observé chez lui une certaine...il cherchait ses mots... « fragilité », il proposa aussi « rebelle », puis se rétracta. Ce que Marc croyait, c'était que tout cela servait à masquer une certaine détresse d'être si différent. Il commençait à penser que c'était peut-être dans la tête de sa mère que cette différence était née au départ.

Je me suis interrogée tout haut sur cette coexistence chez un même individu de fragilité et de rébellion et sur la prééminence de l'un sur l'autre. Il confirma alors qu'il s'agissait plus d'une coexistence que d'une prééminence de l'un ou l'autre de ces deux aspects chez son frère.

Je lui ai alors demandé s'il le trouvait rebelle, du fait, que, si sa mère ne lui donnait pas d'explication, il ne ferait pas ce qu'elle lui demandait. Il confirma que son frère, s'il n'avait pas l'explication, ferait ce qui était interdit, pour voir ce qui l'empêchait de faire cela, comme « Saint-Thomas » et si rien ne lui arrivait, il se vanterait auprès de ses frères et sœurs qu'il l'avait fait et que rien ne lui était arrivé. Alors que les autres, eux, « se contentaient » de ne pas faire ce qu'on leur interdisait. Il revint sur le fait que la conduite de son frère avait dû être le résultat des réactions de sa mère au contexte spécifique de sa naissance.

Je lui ai rappelé que, consciemment ou inconsciemment, tous les parents marquaient leurs enfants pour toute leur existence. Il m'a répondu que c'était son cas avec sa mère ; parce que c'était, elle, qui l'avait élevé, son père était un homme marié. Il me raconta alors que sa mère avait dû faire très attention avec eux, leur donner une très bonne éducation car on lui avait prédit le pire, du fait que ses enfants étaient nés d'un homme marié. D'autant plus, que ce père était adjoint au maire à l'époque. Je n'ai pas demandé à Marc de quelle couleur de peau était son papa, je le regrette, mais il était donc d'un statut social élevé, nous le savons maintenant. Seule sa sœur aînée était du même père que lui, mais elle aussi était plus réservée avec les autres que Marc, le premier garçon.

On voit au travers du cas de Marc et de celui du sixième enfant de sa mère à quel point ces deux processus d'assignation du genre et par la couleur de peau peuvent se conjuguer dans les rapports d'une mère avec son enfant, et des adultes qui l'entourent, d'une façon générale. Dans le cas de Marc, la conjugaison lui est nettement favorable, il est le premier garçon et l'un des plus clairs de sa famille, son père est d'un statut social plus élevé que les autres garçons. Le résultat étant peut-être cette complicité très enrichissante qu'il entretient avec sa mère. Pour le sixième enfant l'adéquation est nettement moins favorable, à priori, mais on voit ici le « génie » de cette mère, qui, au lieu de rejeter ce cinquième garçon plus noir de peau, va le préserver, lui expliquer, le rassurer sur son amour. Cependant, nous ne savons rien sur la façon dont cet enfant a perçu et interprété ces messages. Ce que nous savons, c'est qu'il a ce côté rebelle que nous observons souvent chez les salariés guadeloupéens dans le monde du travail et que son frère Marc, lui, ne l'a pas. Il faudrait aussi pouvoir prendre en considération les messages des autres adultes qui ont entouré cet enfant, son père, ses frères et sœurs, sa famille. Si l'on croit Marc, tout le monde a l'air d'accord pour dire qu'il ressemble beaucoup à son père et ceci n'est pas forcément valorisant pour lui, compte tenu de sa couleur de peau et de son attitude envers ses enfants, nous le verrons plus loin.

### **Pas de violence dans ce foyer...enfin presque...**

J'ai abordé ensuite ma deuxième hypothèse, celle de la violence des adultes envers les enfants pour obtenir l'obéissance. Je lui ai raconté que ceci me surprenait du fait que dans le monde du travail, les adultes seraient, eux, plutôt désobéissants. Je lui demandais quelle expérience il avait de cela. Il m'a avoué alors qu'il était un peu mal placé pour parler parce qu'il avait le sentiment de ne pas avoir été élevé du tout dans la violence. Puis il s'est souvenu que, lorsque, lui ou ses frères, et sœurs se battaient, sa mère ne demandait pas qui avait raison, elle donnait des coups aux deux protagonistes et les agenouillait tous les deux au soleil toute la journée en attendant qu'ils demandent pardon. Il racontait que dans ce cas, il devait renoncer à son orgueil pour entrer à nouveau chez sa mère. Il ne savait pas trop quoi penser de cela, il disait qu'à l'église aussi, le prêtre disait qu'il ne fallait pas faire de bêtises, se battre ou injurier les autres. D'après lui, c'était tout cela qui l'avait empêché jusqu'à présent de rentrer dans les rapports si conflictuels qui existaient entre ces collègues à la cafétéria. Il disait qu'il priait pour ne pas tomber dans toute cette violence. Il affirmait à cette occasion que la violence n'était pas toujours physique, que, dans son entreprise par exemple, les collègues n'en venaient pas aux mains mais que c'était tout de même violent. Il ne comprenait pas comment des personnes de leur âge pouvaient se conduire ainsi. Il constatait également qu'en cuisine, c'était les femmes les plus violentes verbalement. Il raconta aussi qu'elles justifiaient leur comportement par le fait que tout le monde connaissait ça, la violence verbale, que ça n'était rien, quoi. Il poursuivit en disant qu'il avait beaucoup souffert de cet état de fait, qu'on lui avait dit qu'il était trop gentil, que c'était louche, qu'il avait quelque chose à cacher. Mais lui, se défendait en disant qu'il avait été élevé comme cela, qu'il n'avait rien à cacher.

**Mais la violence envers les enfants, c'est pour leur bien, tous les adultes l'utilisent, c'est la règle.**

J'avais constaté qu'il avait répondu à ma question sur la violence par la négative, pour continuer avec un exemple de violence subi assez significatif. Face à cette contradiction, je me suis donc permise de lui redemander s'il avait oui ou non subi la violence dans sa famille. Il hésita, il balbutia qu'il ne s'était pas vraiment fait taper dessus... Je lui ai alors demandé si le fait d'être mis à genoux au soleil par exemple ce n'était pas de la violence pour lui. Il fit mine de ne pas comprendre puis poursuivit sans même me laisser le temps de lui reformuler ma question. Il avoua que sa mère leurs avait donné des coups sans préciser leur nature puis ajouta en disant qu'ils l'avaient bien cherché, qu'ils se battaient entre eux. Je lui ai ensuite demandé quel type de coups elle leur donnait et il me répondit qu'elle leur donnait des coups de ceinture. Il s'empessa ensuite de préciser que c'était le cas de tout le monde à son époque dans sa famille, dans le voisinage...

Alors que je lui demandais si c'était souvent le cas, il me dit qu'elle le faisait lorsqu'ils l'avaient mérité. Il raconta alors qu'une fois, tandis qu'il était en classe dans l'école où travaillait sa maman, il avait donné un coup de pied à une camarade d'école. Cette dernière l'avait répété à sa mère. Celle-ci était venue au domicile de Marc pour raconter toute l'histoire à sa propre mère. Lorsqu'elle avait entendu cette histoire, sa mère avait immédiatement corrigé Marc devant la dame et sa fille : « I ban mwen plich en mwen » (elle m'a épluché à coup de ceinture). Lorsque la dame était partie, elle avait expliqué à son fils qu'elle était obligée de faire cela, devant la dame, pour lui montrer qu'elle le corrigeait mais pour qu'il comprenne aussi qu'il ne devait pas frapper ses camarades. Elle lui avait même donné l'argument que cette petite fille pourrait être sa copine plus tard. Il admit que ceci était une forme de violence.

Même s'il avait toujours pensé qu'il l'avait mérité, il se souvient aussi qu'il avait eu très honte ce jour là et qu'il le lui avait reproché quelques temps après, il lui avait dit que certains enfants en ressentant cette honte auraient pu se rebeller, se battre même avec elle. Mais elle lui avait, à nouveau, expliqué qu'elle devait le faire devant la dame pour qu'elle n'aille pas dire qu'elle était trop indulgente avec lui.

Nous avons réalisé alors, qu'un phénomène social entretenait cette violence envers les enfants et expliquait le fait que tous les enfants de sa génération et des générations précédentes avaient subi cette violence et toujours les mêmes gestes : les coups de ceinture, le fait de s'agenouiller au soleil...Les parents qui n'adoptaient pas ce geste prenaient le risque de ne plus être reconnus au sein de la communauté des parents.

**Le dialogue adoucit les effets de la violence et donne l'opportunité à l'enfant de penser**

Nous constatons également que la mère de Marc, avait toujours accompagné cette violence de dialogue et qu'elle en avait atténué ainsi les effets néfastes. Ceci expliquait peut-être, comme pour Laure, le fait que Marc dans le monde du travail n'adoptait pas systématiquement les conduites de résistance en vigueur dans les collectifs.

Pendant toute notre conversation, nous entendions la mère de Marc en bas qui parlait à sa petite fille. A ce moment de la conversation, elle s'adressa très rudement à elle pour la prévenir d'un danger. Ceci nous conforta dans l'idée que si le dialogue avait lieu, il devait tout de même se faire sur un mode un peu brutal, ce qui, nous le comprenions de mieux en mieux revêtait un caractère culturel en Guadeloupe.

### **La violence génère la désobéissance : parce que la violence des adultes génère l'humiliation des enfants et un sentiment d'injustice**

A ce stade, je suis revenue sur le fait qu'il restait à genoux au soleil en attendant qu'il demande pardon à sa mère. Comme pour Solange, je lui ai demandé pourquoi il ne disait pas pardon tout de suite pour s'éviter cette expérience douloureuse. Il rit et m'avoua en continuant à rire que c'était une forme d'orgueil. Il m'expliqua qu'en tant qu'enfant, l'adulte l'ayant déjà battu, il trouvait que c'était trop de lui demander en plus pardon. Effectivement, l'enfant devait ressentir cette violence comme une injustice et ne comprenait pas pourquoi il devait, en plus, dire pardon. Il me raconta d'ailleurs que le pardon demandé devait être franc et sincère, il ne suffisait pas de murmurer pardon lorsque sa mère passait, pour lever la punition, il fallait dire fort : « Pardon, maman ». Car sa mère lui expliquait alors qu'il ne suffisait pas, pour lui, de dire pardon, que ça ne lui faisait pas plaisir de le laisser là et qu'elle devait donc s'assurer qu'il avait bien compris qu'il avait fait une bêtise et qu'il ne devait plus recommencer.

### **La violence comme réponse à la désobéissance (ne pas obéir aux ordres quels qu'ils soient)**

J'essayais alors de savoir si ce type de conduite violente était régulier ou exceptionnel chez sa mère. Il me répondit que sa mère agissait ainsi lorsqu'ils avaient fait quelque chose de grave. Il me cita un exemple : le mercredi, souvent, sa mère s'absentait la journée pour faire des courses, par exemple. Avant de partir, elle leur confiait à chacun une tâche domestique à faire pour qu'à son retour la maison soit propre, la vaisselle faite... Or, si lorsqu'elle rentrait ces tâches n'étaient pas faites, ils avaient droit à leurs coups de ceinture. Il disait aussi que si elle avait déjà dit plusieurs fois de faire quelque chose et qu'ils n'obéissaient pas, c'était pareil, les coups de ceinture « pleuvaient ».

### **Travail, violence et désobéissance**

Nous avons réalisé à nouveau, comme pour Solange, que l'obéissance des enfants aux adultes devait être totale et que le travail domestique demandé aux enfants n'échappait pas à cette règle. Ainsi, dès l'enfance, travail, violence et obéissance sont associés. Dans le cas de Marc, également, on voit que cette violence crée plus de rébellion que d'obéissance puisque l'enfant rechigne à dire pardon. Cependant, dans ce cas, l'obéissance est tout de même obtenue par la surveillance. Les enfants n'ont pas le droit de de trop s'éloigner et se surveillent entre eux, mais aussi, et surtout, par le dialogue, les explications qui suivent toujours les coups et permettent ainsi à l'enfant de comprendre pourquoi sa mère a agi ainsi. Il semblerait donc que

ce soit la violence seule, sans dialogue qui génère le plus la rébellion que nous retrouvons ensuite dans le travail, comme c'était le cas pour Solange (Confère entretien précédent).

### **Le dialogue plutôt que la violence dans le rapport des adultes aux enfants**

Je suis ensuite revenue sur le sixième enfant de sa mère, je lui ai demandé s'il avait pris des coups. Il me répondit que non, qu'à partir de son cinquième enfant, sa mère avait décidé qu'elle n'avait plus la force de frapper encore ses enfants et qu'elle allait donc parler davantage avec eux. A partir de ce moment, elle n'a fait que « rabacher » les choses à ses enfants. Il avoue alors qu'il lui était arrivé de reprocher à sa mère de ne pas les frapper, parce que, lui, avait connu ça et que ça ne l'avait pas tué. Mais aujourd'hui il réalisait que ça ne servait pas à grand-chose. Il avait pourtant toujours pensé que, pour un enfant, le fait de savoir que sa mère ou sa grand-mère pouvait le taper, le rendait plus obéissant. Aujourd'hui il se demandait si ça n'était pas le contraire en fait.

Je lui demandais ensuite quelle était la situation scolaire ou professionnelle de ses petits frères et sœurs. Il me répondit que son premier frère était infirmier et que les autres étaient encore à l'école, son deuxième petit frère était en maîtrise, son troisième préparait un BTS, le quatrième passait son bac cette année après avoir eu son BEP, la dernière était en troisième. Nous avons ainsi constaté que l'éducation non violente et, surtout basée sur le dialogue, que sa mère avait toujours donné à ses enfants leur avait plutôt réussi.

### **Le rapport subjectif au travail dépend des messages adressés aux enfants par les adultes à ce sujet**

J'ai ensuite abordé la question du travail, telle que sa mère en parlait à ses enfants. Il me répondit qu'elle leur avait toujours dit que le travail n'était pas facile, qu'il fallait se battre pour obtenir quelque chose. Il raconta que lorsqu'elle allait travailler le matin, elle avait tous ses enfants derrière elle qui lui tenaient sa jupe. Elle leur avait toujours montré qu'elle travaillait (« poté manouv »), ils ne l'avaient jamais vu s'arrêter de travailler que ce soit à l'école ou dans l'espace domestique.

Encore une fois, je constatais que les messages sur le travail, sur l'effort, transmis par les parents des sujets investigués, étaient valorisants.

### **Le lien entre la domination et la violence des adultes sur les enfants, l'assignation et la désobéissance à la hiérarchie dans le travail salarié.**

Comme nous n'avions pas vraiment éclairci cette question de l'obéissance dans la famille qui tranche avec la désobéissance dans le monde du travail, je suis revenue sur cet aspect en lui demandant quelle était son explication, concernant ses collègues de travail, par exemple. Il déclara que l'explication de la violence sur les enfants était peut-être juste, que ces personnes avaient peut-être tellement subi cela de leur parents mais aussi du voisinage, par exemple,

qu'elles avaient « fait corps »<sup>265</sup> avec cette violence et qu'elles adoptaient maintenant ce type de rapport avec tout le monde y compris leurs collègues. Mais il déplora cette attitude, elle n'était en aucun cas une solution pour lui. Par contre, ce qui étonnait beaucoup Marc, c'est que ses collègues les plus résistantes, ne se comportaient pas du tout de manière violente envers leurs propres enfants qui travaillaient aussi dans cette entreprise. Je lui ai alors dit que c'était plutôt rassurant, que l'on pouvait donc imaginer qu'elles aient ainsi interrompu le cercle vicieux de la violence. Il l'admit. Mais il déplorait que les collègues, eux, ne soient pas épargnés, et lui en particulier, qui avait pourtant l'âge de leurs enfants. Cependant, il se déclara content de pouvoir enfin mieux comprendre ses collègues car, il le répétait, il avait toujours le souci de comprendre les autres et il admettait que ces femmes là, en dehors du travail, étaient de « bonnes personnes ».

Il nous est, en effet, apparu évident que ces personnes, si notre hypothèse de la violence tenait, avaient reçu une éducation très stricte et qu'elles étaient donc « bien élevées » au sens où elles avaient reçu toutes les règles de politesse et de respect des adultes associés à la violence.

### **La résistance au travail salarié comme subversion de cette assignation ?**

Je lui exposais alors mon hypothèse qui consistait à dire que le travail représentait pour ces personnes une opportunité de renverser la tendance, du fait que les rapports sociaux y étaient tout de même plus égalitaires, contractualisés, alors que, dans la famille, l'enfant est sous la dépendance et la domination totale des adultes. Il s'est dit convaincu de cette explication, mais il ne comprenait toujours pas vraiment pourquoi elles ne faisaient pas un « travail psychologique » sur elles-mêmes pour éviter de transposer cette violence sur les collègues comme cela. Il considérait qu'elles devraient chercher à comprendre les autres aussi, comme lui le faisait avec elles. Il déplorait leur attitude qui consistait à accuser les collègues à la moindre occasion s'ils avaient une parole déplacée, par exemple, sans chercher à se demander pourquoi la personne avait dit cela. Pour lui ces personnes, à force d'avoir pris des coups et d'en avoir donné (verbalement au moins sur le lieu de travail), étaient devenues insensibles.

### **Le dialogue et la tendresse envers les enfants, des facteurs favorables à ce que ces derniers devenus adultes pensent les situations qu'ils rencontrent et comprennent les autres.**

Je lui ai alors expliqué que toutes ces conduites devaient être en partie inconscientes et qu'elles ne pouvaient donc pas les faire évoluer aisément. J'ai poursuivi en lui suggérant que son attitude à lui qui consistait à comprendre la conduite des autres, à se remettre en question, à chercher une explication aux choses, devait être liée au fait qu'il avait toujours beaucoup dialogué avec sa maman, que cette dernière lui avait toujours expliqué les choses. Il savait donc, lui, qu'il y avait une explication à toute chose, ce qui n'était peut-être pas le cas de ses collègues, qui elles, ne savaient que rendre les coups qu'elles recevaient sans chercher à comprendre. Il reformula cette explication avec ses mots et exprima, à nouveau, sa satisfaction de mieux comprendre l'attitude de ses collègues. Il comprenait ainsi pourquoi il

---

<sup>265</sup> Ce sont ses propres mots.

les dérangeait tant, lui, avec sa volonté de toujours comprendre, sa gentillesse... Il comprenait ainsi que pour ses collègues, c'était lui qui n'était pas normal. J'ajoutais que dans une certaine mesure son attitude devait les fragiliser dans leur propre certitude. Il avoua qu'il avait toujours senti une certaine fragilité chez beaucoup de ses collègues et qu'il avait toujours eu le sentiment qu'elles cachaient leur sensibilité derrière ces conduites rebelles « Yo ka montré yo boss, alos que yo frajil (Elles se montrent les chefs alors qu'elles sont fragiles) intérieurement ».

### **La rébellion, la désobéissance comme défense contre la fragilité**

En écoutant ses propos, j'ai repensé à notre conversation précédente sur le sixième fils de sa maman et lui ai suggéré cette comparaison. Il m'approuva, en répétant que c'était la fragilité qu'il y avait derrière tout cela, mais que son frère, tout comme ses collègues, ne voulait pas retirer leur carapace pour ne pas montrer leur fragilité. Il poursuivit en disant que ces personnes faisaient tout de même parfois des gestes qui lui semblaient détonner avec leur rébellion habituelle, mais que ceci restait occasionnel. Il me raconta alors que deux de ses collègues (les moins rebelles) lui avaient offert un petit cadeau en cachette pour les fêtes de fin d'année. Mais nous avons admis que nous ne pourrions jamais comprendre ses collègues si ça n'était pas elles-mêmes qui nous apportaient leur explication. Je suis donc revenue sur son petit frère, plus proche de lui. Je lui ai demandé si, lui qui avait été témoin de son enfance, ne pouvait pas nous donner des explications sur son attitude. Il me raconta, ainsi, qu'une fois, son petit frère, dont il était le parrain, était venu lui raconter qu'il avait vu son père avec une autre femme près de son lycée et que ça l'avait choqué. Son petit frère n'en avait parlé avec personne d'autre, à sa connaissance, et, une fois de plus, n'avait pas demandé d'explication, alors que, peut-être, il se faisait des idées, qu'il n'y avait rien entre cette femme et son père. Cependant, il avouait qu'une telle situation l'aurait fragilisé à la place de son petit frère. Il pensait donc que cet événement expliquait peut-être sa fragilité.

Je me suis étonné que ce petit frère n'ait pas posé de questions à sa mère du fait que, Marc l'affirmait, celle-ci lui avait toujours apporté beaucoup d'explications. Je lui ai également demandé si ses autres frères et sœurs ne posaient pas de question non plus. Il me répondit que c'était surtout ce sixième enfant qui n'en posait pas, que ses autres frères s'exprimaient plus.

### **Un beau-père qui ne dialogue pas et utilise la violence verbale comme ses collègues**

Je lui ai alors demandé comment son beau-père se comportait, lui, avec ses enfants. Sa réponse m'a beaucoup surpris, il me rétorqua que son beau-père se comportait à peu près comme ses collègues. Il m'expliqua que ce dernier avait dû recevoir, lui aussi, une éducation violente et qu'il la reproduisait sur ses enfants. Il se reprit en disant qu'il ne les frappait pas, mais qu'il adoptait une violence verbale. Il me donna des exemples : il disait toujours que, dans son temps, il n'avait pas telle ou telle chose avec une grosse voix et un ton sec. Il disait cela si ses enfants lui réclamaient une paire de chaussures par exemple. Marc trouvait cette attitude « bidon », il lui semblait que les temps avaient changé et que cet argument ne tenait plus. Pour lui, c'était une manière de dire à ses enfants de se taire, de « mettre fin » à la conversation. Ses enfants lui disaient d'ailleurs souvent, d'après Marc : « Lè ou ka di sa kon sa, ou fin évé nou, en fait ! » (Quand tu dis ça comme cela, tu as fini avec nous, en fait). Sa

mère avait d'ailleurs souvent essayé de lui expliquer, d'atténuer les choses, mais il n'avait jamais vraiment changé. Pour Marc, le fait de dire non catégoriquement sans donner d'explication à la personne, c'était une forme de violence verbale. Car il admettait que son beau-père ne frappait pas ses enfants et ne les injurait pas non plus, cependant le ton sur lequel il répondait à ses enfants, ses attitudes (tourner le dos à l'enfant et partir sans lui répondre par exemple), pour lui, constituaient presque des insultes.

Je lui ai alors demandé si son beau-père avait eu une attitude spécifique avec son fameux petit frère mais il me répondit que non, qu'il les traitait tous pareils. J'insistais en lui racontant que lors de mes entretiens précédents, on m'avait raconté que certains adultes disaient devant un enfant de couleur noir « Gay jen i lèd... » (Regarde comme il est laid...). Il me rétorqua en riant que son beau-père n'aurait jamais dit cela à son fils puisqu'il lui ressemblait comme deux gouttes d'eau. Je lui ai alors demandé s'il n'avait jamais entendu d'autres membres de la famille dire ce genre de choses de son petit frère, il admit que oui, que tout le monde disait toujours qu'il était le portrait de son père, or, son père est très noir, donc pour lui, ça revenait au même. Nous nous sommes alors demandé si cet enfant avait fini par ressembler à son père (dans son caractère rebelle et taciturne) parce qu'on lui répétait sans cesse qu'il était son portrait. Ainsi l'assignation avait-elle eu lieu, tout de même, nous semblait-il, malgré toutes les précautions prises par la mère de cet enfant.

### **Le travail domestique toujours au rendez-vous de l'enfance dans les familles qui se considèrent comme des nègres.**

*La répartition équitable de ce travail entre les filles et les garçons dans les familles monoparentales surtout.*

Je m'apprêtais ensuite à mettre fin à l'entretien croyant que j'avais fait le tour de mes questions, mais il m'offrit un verre et nous avons donc poursuivi encore un peu notre conversation. Marc me raconta ainsi que le mardi, il était toujours disponible pour me recevoir si je le souhaitais car il ne travaillait pas. Il se détendait et faisait son repassage en fin de journée. Je me suis étonnée qu'un homme repasse lui-même son linge mais il me rétorqua que sa mère était fatiguée et qu'il était tout à fait normal qu'il le fasse à ses yeux. Il me dit d'ailleurs qu'il lavait également son linge. Je lui ai alors demandé s'il le faisait aussi lorsqu'il était petit, il me répondit que oui, sa mère leur avait très tôt appris à laver leur linge dans une bassine, à le frotter, quitte à ce qu'elle termine le travail s'il était mal fait. Il ajouta qu'elle avait appris cela à tous ses enfants qu'ils soient garçons ou filles. Il poursuivit en expliquant que sa mère n'avait jamais fait de différence entre les garçons et les filles pour la répartition des tâches domestiques. Ils avaient chacun leur tâche à faire le week-end, nettoyer la maison, faire la vaisselle... Elle ne faisait que le repas le week-end. Le reste, c'était ses enfants qui le faisaient. Il n'était pas question qu'un garçon conteste le fait qu'il faisait la vaisselle parce qu'il était un garçon, par exemple. Il racontait aussi que sa sœur pouvait aussi bien cueillir un fruit à pain, qu'elle n'appelait jamais un garçon pour cela, non plus.

Nous constatons ainsi, comme dans l'entretien préparatoire, que lorsque les mères élevaient seules leurs enfants elles ne faisaient pas de distinction entre les garçons et les filles dans la répartition des tâches domestiques. Je lui ai donc exprimé ma satisfaction en lui expliquant que ce n'était pas le cas en France, à ma connaissance, que les hommes étaient moins « préparés » au travail domestique là-bas. Il me répondit qu'il avait le sentiment contraire,



qu'il avait vu des antillais aider beaucoup leurs femmes en métropole et arrêter brusquement lorsqu'ils rentraient au pays. Je lui ai alors rétorqué, que ceci venait de la domination quasi systématique des hommes envers les femmes dans l'espace conjugal qui se traduisait notamment par le fait que les tâches ménagères étaient réservées aux femmes qui étaient dominées par les hommes. Et peut-être que celle-ci est plus forte en Guadeloupe pour ces personnes, mais ceci n'empêchait pas que les hommes antillais savaient très souvent effectuer toutes les activités domestiques parce qu'ils les avaient souvent faites petits dans leur famille.

**L'assignation de genre inscrit les filles dans une condition de dominée et les garçons dans une position de dominant.**

Cette conversation me rappela que je n'avais pas encore abordé avec Marc le fait que l'assignation par la couleur de peau s'accompagnait d'une inscription du sujet noir dans un statut de dominé dans les rapports sociaux avec les plus blancs, comme c'était le cas avec les hommes et les femmes. Je lui exposais donc cette autre hypothèse pour lui demander quelle expérience il avait de cela. Alors que je n'avais abordé cette question que pour les genres féminin et masculin, Marc prit la parole.

Il me dit tout d'abord que, dans sa famille, aucun enfant n'avait jamais dominé l'autre. La seule domination qui s'exerçait concernait l'âge des enfants. Sa mère avait toujours dit que c'était les plus grands qui devaient être écoutés, respectés, obéis. Et comme dans sa famille la plus grande était une fille, tous les autres (essentiellement des garçons, nous l'avons vu) devaient la respecter et lui obéir lorsque sa mère était absente. Il déclara que sa mère ne les avait jamais encouragés à se croire supérieurs aux femmes parce qu'ils étaient des hommes. Sa mère n'aurait jamais supporté qu'ils désobéissent à leur sœur parce qu'elle était une femme. Il ajoutait que si cela s'était produit, elle leur aurait crié dessus ou les aurait même taper pour leur montrer qu'elle ne voulait pas de cela chez elle. D'ailleurs, il réalisait que si elle avait accepté cela, elle aurait indirectement remis en cause sa propre autorité de mère, puisqu'elle est une femme elle aussi. Pour résumer Marc me dit en riant : « En pa jin fè nonm ba sè en mwen » (je n'ai jamais joué à l'homme (ou fait le fier) face à ma sœur), bien qu'elle n'ait qu'un an de plus que lui. Poursuivant la comparaison entre l'autorité de sa sœur et celle de sa mère, il me raconta, qu'il y a deux ans environ, sa mère lui avait donné « une tape » parce qu'elle l'avait entendu « envoyer paître » son petit frère un peu vulgairement dans sa maison. Il raconta cette anecdote pour illustrer l'autorité qu'a sa mère sur ses garçons aujourd'hui encore. Il ne manqua pas de préciser que, cette fois encore, sa mère n'avait pas fait que lui donner une tape. Elle lui avait expliqué pourquoi.

**L'assignation par la couleur de peau inscrit les plus foncés de peau dans une position de dominé et les plus clairs dans une position de dominant.**

J'ai continué ensuite à lui exposer mon hypothèse concernant l'assignation par la couleur de peau et l'inscription du sujet noir à une place de dominé...Il me rétorqua tout de suite que c'était vrai. Il m'expliqua que ça n'avait pas vraiment été le cas dans sa propre cellule familiale, avec ses frères et sœurs et sa mère, mais qu'il avait souvent vu ça. Il raconta que sa

mère, avait une sœur qui était chabine<sup>266</sup>, qui avait de beaux cheveux...et qui, de ce fait, se sentait toujours supérieure aux autres. Il trouvait que c'était un exemple concret de l'hypothèse que je lui avais exposée. Il poursuivit en disant que cette tante avait également une fille (la cousine de Marc) qui était plus chabine que les autres et qui avait aussi été élevée dans l'idée qu'elle était supérieure aux autres, comme sa mère. D'après Marc, cette cousine se croyait supérieure à tout le monde parce qu'elle avait de beaux cheveux, une belle peau... Elle se croyait toujours obligée de dominer les autres : ses frères et sœurs, ses cousins..., dans sa façon de parler, de se comporter (« I ka fann si nou » (elle ne nous « calcule » pas)..., même lorsqu'elle n'était pas chez elle. Il poursuivit en racontant qu'elle ne voulait pas que n'importe quel homme lui adresse la parole. Il comprenait maintenant que sa grand-mère avait élevé sa tante comme cela et que cette dernière avait fait pareil avec sa fille. Elle et sa mère voulaient toujours que leur cuisine soit la meilleure, que ce soient elles qui soient les mieux habillées... Pour lui, ces deux exemples illustraient parfaitement mon hypothèse. Ces deux femmes dominaient les autres membres de la famille parce qu'ils étaient plus foncés qu'elles. Au fil de la discussion, il réalisa que la sœur de cette cousine avait fait un enfant au teint plutôt foncé, alors que le frère de cette même cousine avait, lui, fait une fille très claire de peau comme elle et sa mère. Marc racontait que sa cousine chabine emmenait la fille de son frère partout avec elle, que tout le monde croyait même que c'était sa propre fille, alors que son autre nièce plus foncée, elle ne l'emmenait jamais nulle part. Ainsi, l'assignation était-elle déjà amorcée pour cette nouvelle génération aussi.

### **L'expérience infantine de Marc au service de son travail**

Je lui ai ainsi expliqué que lorsqu'un adulte avait de l'amour ou du mépris pour son enfant, ce dernier le ressentait très tôt et cela avait un impact sur sa vie psychique future. Il approuva en disant, qu'à son niveau, il avait reçu beaucoup d'amour et qu'il ne pouvait pas s'empêcher d'en donner aux autres, même à ses collègues, comme il le faisait avec sa mère. Marc et son équipe s'étaient donc bien « trouvés », parce que cette situation de travail lui permettait peut-être de rejouer la tendresse et la complicité qu'il éprouvait envers sa mère avec ses collègues, femmes plus âgées que lui, qu'il s'efforçait de comprendre et qu'il câlinait comme il le faisait avec sa mère. C'était sûrement grâce à cette histoire personnelle qu'il avait pu réussir dans ce travail où tellement d'autres avaient échoué avant lui.

### **La perception des nègres et des blancs influencée par le type de contact que les parents entretenaient avec les blancs.**

Lorsque Marc me raccompagnait dans sa voiture, il se dit très choqué de la façon dont ses collègues parlaient des blancs. Je lui demandais alors comment on en parlait dans sa famille lorsqu'il était petit. Il me raconta alors qu'au tout début, sa mère avait été servante chez les blancs. Elle leur avait raconté que, dans une première famille, elle avait été très mal traitée, elle dormait par terre, dans un débarras... Elle avait donc quitté ce travail et retrouvé une place dans une autre famille où ça c'était mieux passé. Ce que sa mère leur disait de cette expérience, c'est qu'il ne fallait pas se démonter, qu'il fallait travailler pour arriver à son but, mais elle ne leur parlait jamais de manière négative sur les blancs. Cette expérience de Marc

---

<sup>266</sup> Claire de peau

et de sa mère nous montre à nouveau que la perception qu'ont les guadeloupéens des blancs dépend aussi des expériences professionnelles vécues par les ancêtres de la famille avec les blancs.

## ENTRETIEN AVEC ANDRÉ

André est chef de partie dans l'hôtel pris en référence. Il supervise les préparations et les mises en place du buffet chaud, lors du service du soir. Il est très engagé dans son travail et est reconnu pour sa technicité.

### **L'assignation de genre doit prendre en compte le désir qu'éprouvent les adultes d'avoir un garçon ou une fille.**

Il a tout de suite accepté de participer à cet entretien. Nous nous sommes rencontrés dans un petit café au bord de la plage. Lorsque je lui ai exposé la description qu'à fait J. Laplanche du processus d'assignation, il m'a interrompu pour préciser que ce qui marquera beaucoup aussi le destin de l'enfant c'est le fait que ses parents, sa fratrie, attendent : une fille ou un garçon. C'est ce que Marc appelait « le désir ». C'est un élément que je n'avais pas assez pris en compte dans le texte de J. Laplanche : « *Car la communication ne passe pas que par le langage du corps, les soins corporels ; il y a aussi le code social, la langue sociale, il y a aussi les messages du socius : ces messages sont notamment des messages s'assignation du genre. Mais ils sont aussi porteurs de bien des « bruits », tous ceux que les adultes proches viennent apporter : parents, grands-parents, frères et sœurs. Leurs fantasmes, leurs attentes inconscientes ou préconscientes. Un père peut assigner consciemment le genre masculin à son rejeton, mais avoir attendu une fille, voire désirer inconsciemment pénétrer une fille.*<sup>267</sup> ».

### **L'assignation par la couleur de peau pratiquée par le grand-père clair de peau d'André**

Je n'ai pas insisté avec André sur cet aspect, j'ai poursuivi mon hypothèse sur l'existence d'un processus similaire en fonction de la couleur de peau de l'enfant. Il admit également cette hypothèse et me raconta tout de suite qu'il avait déjà vu cela dans sa famille avec son grand père qui considérait les petits enfants les plus clairs de peau de la famille « *comme des dieux* », par rapport à ceux dont la peau était plus bronzée. Je lui ai alors demandé ce qui l'avait amené à penser cela et il me répondit que c'était surtout au niveau du langage qu'il employait avec ses petits enfants les plus clairs, il ne se souvenait pas exactement de ce qu'il disait mais il se rappela tout de même qu'il disait par exemple « Ti blan ay » (ses petits blancs). Il ajouta que ce grand-père était très clair de peau car son propre père était un blanc et sa mère une mulâtresse. La femme du grand-père en question était également une mulâtresse et tous ses enfants étaient de ce fait clairs de peau et ils n'avaient donc pas fait l'objet d'une quelconque assignation. C'est sur la deuxième génération que celle-ci s'était opérée car bon nombre des enfants du grand-père, (dont le père d'André) avaient épousé des femmes plus foncées. André analysait en première intention cet état de fait comme une punition du grand-père qui faisait trop de différence par rapport à la couleur de peau de son entourage. André racontait aussi que son grand-père avait divorcé de sa grand-mère et qu'il avait eu pour maîtresse une femme noire qu'il appelait « fenm jadin ay » (sa femme du jardin), ce qui pour André signifiait qu'il n'irait pas se montrer n'importe où avec cette femme. Il résumait la situation en disant que son grand-père était très « mauvaise langue » sur cette question de la couleur de peau et que du coup, il passait aux yeux de tous pour « un vrai blanc ».

---

<sup>267</sup> Laplanche, J, « Le genre, le sexe, le sexual » P 83

### **Mais ce processus s'est interrompu... enfin, il s'est amalgamé à celui du genre**

Cependant il s'empressait de préciser que ce type d'attitude s'était arrêté à ce grand-père, et que la génération suivante n'avait pas adopté cet état d'esprit. Il en voulait pour preuve que beaucoup parmi ses enfants (et son père notamment) avaient pris une femme noire. Il ajouta pour illustrer ses propos que certains de ses frères étaient plus foncés que lui et d'autres plus clairs, mais qu'entre eux, ils ne faisaient pas de distinction par rapport à cela. Je lui demandai, alors, si d'après lui ses parents, eux, avaient fait des distinctions dans ce sens. Il me répondit tout d'abord que non, puis il réfléchit et constata que son père en particulier avait toujours montré une préférence pour ses filles, qui se trouvaient justement être les plus claires de peau et les dernières nées de la fratrie. Il ne pouvait donc pas dire si ces préférences étaient liées à la couleur de peau de ses sœurs, à leur sexe ou à leur place dans la fratrie. Nous avons ainsi pu constater à nouveau les difficultés d'appréhension du processus d'assignation par la couleur de peau liées à sa conjugaison avec l'assignation du genre mais aussi à la place des enfants dans la fratrie. On peut en effet supposer que ce père ayant eu d'abord trois garçons puis deux filles, désiraient ardemment des filles et il pouvait donc les préférer pour cette raison également.

### **L'assignation par la couleur de peau poursuit le sujet jusque dans le travail**

Il ajouta ensuite que lorsque les entreprises recrutait en Guadeloupe, elles avaient aussi toujours tendance à préférer les plus claires comme le constatait aussi Solange. Il constatait ainsi que cette différence liée à la couleur de peau traversait la société dans son ensemble.

### **Quelle forme peut prendre ces processus d'assignation dans les messages adressés par les adultes aux enfants ? La répartition du travail domestique, un élément important.**

Je poursuivis sur la préférence de son père pour ses petites sœurs et lui demandais, comment enfant, il avait pu se rendre compte de cette préférence. Il se souvint alors que son père, lorsqu'il amenait quelque chose (des fruits par exemple) à la maison, disait toujours qu'il l'avait amené pour ses filles. Il ajouta que par contre lorsqu'il y avait un travail à faire c'était toujours aux garçons de le faire. J'en profitai donc pour lui demander comment se faisait la répartition des tâches domestiques au sein de sa famille. Il me répondit que c'était à lui et ses frères de faire tout. Je m'étonnai, du fait que les tâches domestiques étaient le plus souvent réservées aux filles, du fait que c'étaient, elles, qui plus tard, en seraient chargées dans le foyer. Il me confirma que dans sa famille ce n'était pas le cas, qu'il était chargé avec ses frères de faire la vaisselle, le ménage... Il pensait que ceci venait peut-être du fait que ses sœurs étaient plus petites aussi. Je lui demandai alors comment il avait vécu cela en tant qu'enfant. Il se souvint qu'il n'avait pas porté beaucoup d'importance à cet état de fait, il ajouta qu'aujourd'hui, lui et ses frères se moquaient de leurs sœurs à ce sujet, il ne pensait vraiment pas avoir mal vécu cette préférence.

## **Le grand-père qui préférait les plus clairs voit tous ses garçons se marier avec des femmes plus foncées qu'eux.**

Je revins ensuite sur le fait que tous les garçons de son grand-père, très sensible à la couleur de peau, avaient choisi une partenaire plus foncée qu'eux, je lui demandais s'il savait pourquoi. Il me répondit tout d'abord qu'il n'avait jamais discuté de cela ni avec son père, ni avec ses oncles. Le mot qui lui venait à l'esprit pour expliquer cela c'était celui de « punition », même s'il avait le sentiment que cela n'était pas tout à fait le mot adéquat. Pour illustrer sa pensée il me livra un proverbe : « sa ou pi haï vwè sè sa ki en planché a ou » (Ce que tu haï le plus c'est cela qui est sous ton plancher). Pour lui, ce phénomène de « punition » avait dû être inconscient chez son père et ses oncles. Il ajouta ensuite que ces femmes avaient du leur plaire aussi, ce que j'admis aisément. Pour lui, ces derniers avaient fait leur choix sans tenir compte des idées de leur père, car d'après lui, s'ils avaient pensé à leur père, ils n'auraient pas fait ce choix là. Il précisa que son père et ses oncles étaient déjà des adultes lorsqu'ils s'étaient mariés et qu'ils n'avaient de toutes les façons pas besoin de la bénédiction de leur père. Je lui soulignais que cette histoire n'était tout de même pas banale, car on aurait pu s'attendre à ce que les enfants adoptent les préjugés de leur père.

## **L'absence de dialogue du père, encore et toujours**

J'aurai aimé comprendre par quel processus cette rupture s'était opérée, mais il ne pouvait pas me renseigner car il m'avoua qu'il ne discutait jamais avec son père, car celui-ci ne pouvait discuter qu'avec les personnes qui avaient les mêmes idées que lui. D'après André, ce dernier était incapable de discuter autrement. Il précisait qu'il était comme cela avec tout le monde, pas seulement avec lui, avec tous ses enfants en tout cas. Il avouait s'être souvent disputé avec son père et parfois violemment à cause de cela.

## **Couleur de peau et résistance au travail**

Par rapport aux grèves par exemple, il n'était pas d'accord avec son père qu'il jugeait trop radical, pas assez nuancé dans l'analyse de ces phénomènes. Pour son père, les grèves étaient toujours menées par des indépendantistes dans l'optique d'obtenir l'indépendance de la Guadeloupe et ne voulait pas en démordre. Pour André : « ...si ou ni on...on, on...si ou sè on moun ki ni on ti brin...ti brin péyi a ou, ti brin san a péyi a ou, en kô a ou, ni dé foi ke fo ou ni on ti tak de nationalisme » (si tu as, tu as un...un, un... si tu es quelqu'un qui a un peu, un peu de ton pays, un peu de sang de ton pays dans le corps, il y a des fois où il faut avoir un peu de nationalisme). Je n'ai pas insisté avec André sur cette question, mais on voit bien ici ce qui l'oppose à son père, celui qui est comme un « blanc » et qui n'aurait donc au fond pas de « sang guadeloupéen », contrairement à lui plus foncé de peau, qui ne peut s'empêcher d'adhérer parfois, même avec beaucoup de nuance aux thèses nationalistes et peut-être aussi à la résistance au travail qui l'accompagne...(bien que nous le disions, André est loin d'adopter les conduites de résistance dans l'ordinaire du travail). Il ajoutait par exemple que lorsque certaines choses étaient injustes dans le monde du travail, il fallait pouvoir les changer (il

m'avouera en fin d'entretien lorsque le magnétophone sera éteint qu'il commence à être démobilisé par le manque de reconnaissance de l'encadrement, qui les avait dotés par exemple de nouveaux « shaffin dish », plus jolis mais plus petits et moins pratiques qui l'obligeait ainsi que son équipe à faire beaucoup plus de va et vient en cours de service, il en avait marre également d'être sous payé (il gagne un peu plus de 1000 € par mois)).

### **Une mère dispenseuse de dialogue et de tendresse par contre**

Je ne poursuivis pas la conversation sur ce sujet et lui demandai si sa mère, elle, parlait avec ses enfants. Il répondit tout de suite par l'affirmative en précisant que l'attitude de sa mère était tout à fait différente. Il précisa également que dans la famille de sa mère, il n'y avait pas eu ce processus d'assignation que nous avons décrit pour la famille de son père.

### **L'assignation du genre difficile à admettre pour un homme...**

Je poursuivis donc notre réflexion sur l'inscription des sujets assignés à une place de dominant ou de dominé dans les rapports sociaux de sexe tout d'abord. Il approuva dans un premier temps, sans faire plus de commentaire. Pour illustrer mes propos, je lui exposais le fait que comme pour les sujets qui avaient la peau la plus foncée, les femmes avaient moins facilement accès au travail, elles étaient moins bien payées que les hommes... Il ne m'approuva pas totalement, comme les dockers l'avaient fait lors de ma première recherche de DEA, il n'admit pas totalement le lien entre l'assignation et les rapports de domination des hommes sur les femmes dans le travail. Il m'expliqua par exemple que les différences de salaires venaient peut-être du fait que les femmes étaient souvent absentes ou que les femmes dans certains métiers étaient moins efficaces... Je lui fis alors remarquer que si les femmes étaient plus souvent absentes c'était sûrement parce qu'elles avaient la responsabilité d'élever des enfants et que si ces derniers étaient malades par exemple il semblait logique que ce soient elles qui s'absentent de leur travail pour s'occuper des enfants. Il ne fût pas vraiment convaincu. Il pensait peut-être à ces collègues de travail, dont certaines étaient de vraies résistantes et qui effectivement ne devaient pas hésiter à s'absenter, à la moindre occasion. Or, il disait que, lui, était très fatigué en ce moment mais qu'il ne s'arrêtait pas pour autant car il savait qu'il partirait bientôt en congé et que de toutes les façons il ne s'était arrêté que 5 jours en 5 ans de travail dans cette entreprise. Pour lui, il fallait regarder tout cela dans le détail pour comprendre pourquoi les femmes étaient moins bien payées que les hommes, même si au fond il finit par admettre que c'était injuste.

### **La domination de genre est-elle comparable à celle des blancs sur les noirs ?**

Je lui proposais ensuite la comparaison avec la couleur de peau des personnes et sa première réaction fut de me dire que l'on ne pouvait pas comparer la domination des blancs sur les noirs et la domination des hommes sur les femmes. Pour lui, il ne fallait pas regarder l'extérieur des personnes mais l'intérieur et il me raconta qu'il connaissait des personnes très noires de peau (bleu comme on dit en Guadeloupe), qui étaient des personnes très bien. Pour lui il fallait accepter les autres avec leurs différences, il ne fallait pas être contre quelqu'un

parce qu'il était noir ou jaune...Comme lors de mon DEA, je pu constater que certains hommes avaient du mal à admettre le phénomène d'assignation du genre et l'inscription dans les rapports sociaux de sexe qui l'accompagne. Je constatais à nouveau que ces difficultés nuisaient à leur compréhension du processus d'assignation par la couleur de peau également.

Je lui ai ensuite expliqué que j'étais d'accord avec lui sur le dernier point qu'il avait évoqué et je lui ai demandé si par contre, il avait pu observer dans d'autres familles, la domination des plus clairs sur les plus foncés. Il me répondit par l'affirmative sans faire de commentaire. Je lui demandai alors de me décrire la forme que pouvait prendre cette domination d'après son expérience. Il me dit que l'enfant qui était traité de noir, par exemple, devenait aigri, il pouvait même être amené à se battre avec le reste de sa famille à cause de cela. Je lui demandai alors de me préciser ce qui pouvait rendre cette personne aigrie, il m'expliqua alors qu'elle pouvait être aigrie à force que le reste de sa famille lui fasse des remarques sur sa couleur de peau. Je lui demandais alors de me donner des expressions qui pouvaient être utilisées dans ce cas. Il me proposa : « Ou nwè kon papa ou » (Tu es noir comme ton père), « ou nwè kon bitin...<sup>268</sup> » (tu es noir comme autre chose), toutes ces expressions visant à montrer à l'enfant, qu'il était noir, qu'il n'était pas comme les autres, qu'il n'était pas de la couleur des autres. Je lui demandais, alors, si il avait déjà pu observer aussi que l'on donne tout le travail domestique aux enfants les plus noirs, car je pensais que ceci pouvait être un moyen « efficace » d'installer le sujet enfant dans la position de dominé (comme cela se faisait pour les filles, normalement, et comme cela avait eu lieu pour lui et ses frères d'après ce qu'il m'avait raconté). Il me répondit qu'il n'avait pas encore vu cela de ses propres yeux, (je pense qu'il n'a pas fait le rapprochement avec sa propre famille pour les raisons évoquées plus hauts), mais il pensait que cela pouvait arriver. Il finit même en disant que cela arrivait sûrement. Il précisa ensuite que parfois la mère de cette enfant, pouvait ne pas transmettre ce genre de message, et chercher à protéger son enfant mais que le reste de l'entourage, ses frères et sœurs surtout pouvaient annuler tous les efforts de la mère (Voir le sixième frère de Marc).

Cette précision me sembla très importante car on voit à quel point il serait dommageable de ne prendre en considération que la relation mère-enfant. Ceci me conforta dans l'idée que c'est le socius qui assignerait comme l'affirme J. Laplanche pour le genre et pas seulement la mère.

Pour résumer, nous avons convenu que les messages d'assignation consistaient essentiellement pour lui, à faire des remarques à l'enfant sur sa couleur, à l'insulter... Nous convenions aussi dans la foulée que ceci était très mauvais, que l'enfant concerné, plus tard, pourrait avoir un complexe d'infériorité, ne pas se considérer capable d'occuper certaines fonctions à responsabilité... Cette réflexion lui rappela le cas d'un de ses collègues qui avait été pris en grippe par une maîtresse qui était engagée dans la politique avec des convictions opposées à celles de la mère de cet enfant. Il ajouta que cet enfant avait été très perturbé dans sa scolarité par cette maîtresse et qu'il avait perdu durablement sa confiance en lui à la suite de cette histoire. J'en profitai pour lui demander si les maîtresses aussi faisaient des différences entre les enfants en fonction de leur couleur de peau. Il me répondit par l'affirmative même s'il avouait ne pas avoir assisté personnellement à une telle conduite de la part d'un enseignant.

---

<sup>268</sup> Personnellement j'avais souvent entendu par exemple l'expression « Ou nwè kon chabon » (Tu es noir comme le charbon)



Je revins ensuite sur la domination des enfants plus clairs de peau sur les enfants plus foncés dans une famille et je lui demandais en particulier quelle forme pouvait prendre cette domination d'après son expérience. Il réalisa alors que dans sa propre famille, dans sa génération même, il y avait une sorte de rancune liée à ce phénomène qu'il avait du mal à décrire. Il pensait que dans sa famille, il y avait eu tellement de choses de dites et de faites à ce sujet dans le passé que les jeunes de sa génération en avaient gardé une certaine rancune. C'était le mot qui lui semblait le plus adéquat. Il constatait par exemple qu'avec certains cousins, le courant ne passait pas, il avait le sentiment qu'ils se croyaient plus intellectuels que les autres peut-être. En tous les cas, lorsqu'il les rencontrait il sentait comme un orage qui grondait intérieurement (c'est son expression). Il pensait qu'ils n'étaient pas francs avec lui. Il cherchait un mot plus adapté pour décrire ce phénomène...Je lui suggérais que ses cousins se croyaient supérieurs à lui. Il approuva. Je lui demandai alors d'où venait ce phénomène, il me répondit qu'il n'y avait pourtant jamais eu de quiproquo entre eux mais il se disait que cela venait peut-être de ce qu'ils avaient entendu dans la famille. Je poursuivais l'investigation en lui demandant de quelle couleur étaient ses cousins. Il me répondit qu'ils étaient très clairs de peau car leur mère était claire également, elle était un peu plus foncée qu'eux, mais eux étaient très clairs. Je lui demandais alors si c'était les « petits blancs » à son grand-père et il acquiesça. Mais il ne comprenait pas que ce phénomène existe encore alors que son grand-père était mort depuis quelques temps déjà. Il admit cependant qu'ils l'avaient connu et que même s'ils ne s'étaient jamais vraiment rencontrés dans des fêtes de familles parce que ses cousins avaient longtemps vécu en métropole, ils avaient dû entendre les propos du grand-père, de leurs parents... Pour résumer, nous avons donc convenu que les enfants les plus clairs de peau se sentaient, du fait de l'assignation, supérieurs aux autres, qu'ils n'étaient plus dans un rapport d'égalité avec les autres mais dans un rapport de supériorité, et donc de domination.

### **L'absence de dialogue du père s'accompagne de violence.**

Je suis alors passée à ma deuxième hypothèse qui concerne la violence sur les enfants et la domination indéfectible des adultes sur les enfants qui accompagne cette violence. Il me raconta alors qu'il avait lui-même beaucoup subi de violence et de domination étant enfant et qu'il n'était pas prêt à subir cela encore. Il déplorait que les personnes qui avaient subi cela fassent trop souvent subir la même chose à leurs propres enfants. Il disait qu'il parlait souvent de cela avec sa compagne. Il déclara : « En kont ke timoun a ou sè sujet a ou » (je suis contre que ton enfant soit ton sujet (au sens de sujétion)). Il poursuivit en disant qu'il avait beaucoup pris de coups par son père lorsqu'il était petit pour un « oui » ou pour un « non ». Je lui demandai alors quel type de coup il avait reçus, il me répondit que son père les frappait avec n'importe quoi, ce qui lui tombait sous la main, cela pouvait être une ceinture, un bâton, n'importe quoi. Je ne lui ai pas demandé plus de précision, par pudeur, j'aurai peut-être dû lui demander s'il avait eu l'occasion de rester à genoux au soleil comme certaines autres personnes investiguées.

## **Violence, travail et non sens**

Ce qu'il déplorait c'est que les coups de son père n'étaient jamais donnés pour des raisons valables à ses yeux. Il me raconta par exemple que ce dernier pouvait les battre parce qu'un passant lui avait dit que lui et son frère n'avaient pas donné d'eau aux bœufs dont ils s'occupaient. Son père ne leur demandait jamais leur version il les tapait à la moindre accusation. Il ajouta qu'il pouvait aussi les taper parce qu'ils avaient pris de la canne à sucre dans le champ de leur père, alors qu'ils travaillaient avec lui dans le champ... Pour lui les coups qu'il avait reçus n'étaient jamais justifiés. Je lui demandais alors comment sa mère réagissait dans ce cas. Il me répondit qu'elle n'était pas contente puis poursuivit par une autre histoire. Un voisin avait envoyé des cailloux sur leur maison, lorsque son père était arrivé et qu'il avait vu les cailloux, il n'avait rien demandé à personne et avait frappé son frère. Ce jour-là, sa mère s'était interposée et elle avait pris quelques coups de ceinture également. Il raconta aussi qu'une fois une fille était venue se plaindre à son père qu'il l'avait frappée. Ce jour-là son père ne lui avait pas donné l'occasion de s'expliquer, il avait pris des coups, il répéta qu'il avait toujours pensé que les coups de son père n'étaient pas justifiés et il n'avait jamais frappé ses enfants, il parlait avec eux. J'ai omis de lui demander si son père avait frappé tous ses enfants ou seulement certains d'entre eux, je pensais notamment à ses petites sœurs qui étaient ses préférées. On voit ici au travers des exemples donnés par André, comme c'était le cas avec les personnes investiguées précédemment que la violence est souvent déchaînée à l'occasion d'un travail confié aux enfants et non exécuté par eux comme le parent concerné le souhaitait. Dès le départ le travail, la violence et l'obéissance se trouvent donc liées.

## **Violence, travail et désobéissance**

Je lui ai alors demandé comment il se comportait dans son travail car il m'avait semblé que la violence vécue par les enfants se transformait en résistance au travail salarié. Il me répondit qu'il aidait beaucoup ses collègues. Il pensait d'ailleurs que si ceux-ci se comportaient ainsi au travail ça n'était pas lié à la violence qu'ils avaient subie mais au fait qu'ils étaient des fainéants.

## **André, un exemple de rupture de la compulsion de répétition de la violence.**

*Un vécu de non sens de la violence par l'enfant : un premier frein à la répétition ?*

Je lui demandais alors par quel processus il avait décidé finalement de ne pas taper ses enfants alors qu'on aurait pu penser qu'étant victime des coups de son père, il répèterait la même chose sur ses propres enfants. Il me répondit tout de suite qu'il avait toujours considéré que les coups de son père étaient injustes, que cela n'était pas normal de taper ses enfants comme cela. Il ajouta qu'il avait toujours eu des problèmes avec son père même en tant que jeune adulte.

### *Une image dégradée de l'adulte violent : un second frein à la répétition ?*

Je lui demandais alors de m'expliquer ce qui s'était passé et il me répliqua que son père voulait gérer sa vie mais que lui l'en avait toujours empêché. Il avait toujours considéré qu'il était assez grand pour savoir ce qu'il avait à faire. Il me raconta qu'alors qu'il habitait encore chez ses parents, il fréquentait une fille qu'il aimait beaucoup. Or, lorsque celle-ci appelait et que son père décrochait, il répondait systématiquement qu'André n'était pas là et raccrochait. La fille s'en était plainte auprès d'André. Ce dernier en avait ainsi parlé à sa mère sans penser que celle-ci en parlerait à son père, ce qu'elle fit pourtant. Du coup, lorsque la fille avait appelé André à nouveau chez lui, son père avait décroché, il avait contesté le fait qu'il avait raccroché précédemment puis avait agressé la jeune fille, il l'avait traité de « malprop » (sale)... Tant et si bien que cette jeune fille et André avait dû se séparer car elle était issue d'une famille très unie et ne comprenait pas du tout l'attitude de son père. Il le regrettait car il sentait encore aujourd'hui qu'ils avaient des sentiments l'un pour l'autre.

C'est après cette histoire qu'André avait décidé de quitter le foyer familial pour habiter dans sa maison qu'il était en train de construire et qui n'était pourtant pas terminée. Je lui ai alors demandé pourquoi son père n'aimait pas cette jeune fille mais André ne savait pas, il pensait même que son père ne savait pas non plus, il pensait que c'était plutôt pour lui faire de la peine à lui, qu'il avait fait cela, pour affirmer son emprise sur lui.

### **Violence et désobéissance**

Je lui suggérais alors que c'était peut-être parce qu'André ne se montrait pas assez docile envers lui, à son goût. Cette remarque étonna André qui me rétorqua qu'il ne voyait pas comment son père pouvait lui faire du mal et attendre en échange qu'il soit docile envers lui. J'intervins alors pour lui dire que ce qu'il disait n'était pas aussi évident que cela car on pouvait imaginer que lorsqu'un adulte était très violent avec un enfant, il ferait de cet enfant un enfant docile. Il s'insurgea en disant que c'était le contraire, que les coups irritaient l'enfant. Je lui demandais alors de me raconter son expérience à ce sujet. Il me rétorqua qu'il ne pouvait rien m'expliquer à ce sujet, la seule chose qu'il pouvait me dire c'était que tout le monde s'étonnait qu'il ressembla aussi peu à son père au niveau de son caractère. Il précisa que son père était très mal élevé, qu'il injurait très fréquemment les gens, les animaux... et que son entourage trouvait que lui, ainsi que ses frères et sœurs avaient plutôt pris l'exemple sur leur mère.

Pour mieux comprendre pourquoi, il s'était ainsi démarqué de son père, je lui demandais de m'expliquer ce qu'il ressentait lorsque son père le battait. Il eut du mal à trouver le mot adéquat. Celui qui lui venait à l'esprit était de la haine pour son père, mais il réalisait en le disant que c'était difficile de s'exprimer ainsi, il chercha donc un autre mot, il finit par admettre que les coups de son père l'avaient éloigné de lui. Je lui suggérais que, du coup, il avait fini par rejeter tout ce que son père faisait, ses attitudes, ses croyances... Il confirma énergiquement. Tout ce que son père représentait n'avait plus aucun intérêt pour lui à un certain moment. Je lui demandais alors si les coups de son père l'avaient incité à ne plus faire de bêtises mais il me répondit tout de suite qu'il ne faisait pas de bêtises, qu'il prenait des coups sans l'avoir mérité. Il précisait qu'il n'avait jamais volé personne ou fait des choses comme cela. Il me rappela que son père le frappait surtout à l'occasion d'un travail qu'il leur avait demandé et qui n'était pas fait à sa convenance ou parce qu'il prenait de la canne dans le

champ de leur père tout en travaillant, ou parce que quelqu'un venait lui dire quelque chose sur lui... Pour me prouver à quel point son père était injuste il revint sur le travail d'entretien des bœufs de son père. Il considérait que lorsque lui et son frère s'occupaient des bêtes elles étaient plus belles que lorsque c'était son père lui-même qui s'en occupait, car il faisait cela à la va-vite d'après lui. Et bien malgré cela, il me racontait que son père trouvait toujours quelque chose à redire.

### **Devant la violence envers les enfants, les adultes témoins qui se taisent sont complices**

Puis, je l'invitais à nouveau à me parler de sa mère. Il me répondit tout de suite que sa mère était très gentille avec lui, comme avec tous ses enfants. Il avoua que ce qui les avait un peu éloigné de leur mère, c'était la conduite de son père, car lui et sa mère vivaient toujours ensemble. Du coup, tous les enfants avaient une petite rancune envers elle, aussi. Je lui demandais alors s'il aurait souhaité que sa mère les défende plus face à la violence de leur père. Il me répondit que c'était bien le mot, il ajouta qu'il lui avait déjà reproché de ne pas assez l'avoir défendu face à son père.

### **Préférence du parent opposé et engagement dans le travail**

Puis je le questionnais à nouveau sur l'attitude de sa mère avec ses enfants, était-elle dispenseuse d'affection par exemple. Il acquiesça immédiatement en précisant qu'elle avait été affectueuse avec tous ses enfants. Elle les avait embrassés, avait eu des gestes de tendresse envers eux également. Il m'avoua d'ailleurs que c'était lui qui avait été le plus proche de sa mère. J'étais bien obligée de constater que les quatre personnes investiguées qui montraient le plus d'engagement dans leur travail avaient été l'enfant préféré d'un de leurs parents (Dans 3 cas sur 4, il s'agissait du parent de sexe opposé). Je lui demandais alors pourquoi il avait été l'enfant préféré de sa mère, d'après lui. Il me rétorqua qu'il était aussi le plus proche d'elle, il lui donnait beaucoup d'attention, de tendresse... Je lui demandais alors de me préciser sa position dans la fratrie, et il m'expliqua qu'il était le deuxième de la fratrie et le deuxième garçon.

### **Comment s'exprime la préférence ?**

Je poursuivis mon investigation en lui demandant de m'expliquer comment il avait pu constater qu'il était l'enfant préféré de sa mère. Il me raconta alors que c'était avec lui qu'elle parlait le plus, ils se racontaient tout ce qu'ils vivaient, ressentaient... Il cherchait à nouveau ses mots pour décrire cette situation et je lui suggérai qu'il y avait entre lui et sa mère plus de dialogue. Il confirma et déplora qu'aujourd'hui leur relation fût moins bonne à cause de son père. Je n'arrivais pas à expliquer par quel processus, ces quatre enfants préférés s'avéraient être particulièrement engagés dans leur travail salarié malgré la résistance ambiante. Pour trois d'entre eux, au moins, je me disais que le fait d'avoir eu un dialogue comme cela avec l'un de ses parents leur avait appris à comprendre les autres, que ce soit les collègues ou les chefs et donc peut-être à ne pas adhérer aveuglément à la stratégie collective de défense de la résistance au travail propre à la Guadeloupe.

## **La rupture de la compulsion de répétition et l'attitude de la mère**

Je revins ensuite avec André sur ses frères et sœurs et lui demandai comment ces derniers se conduisaient avec leurs enfants. Il me répondit qu'il n'avait qu'un frère en Guadeloupe, que tous les autres étaient en Métropole et qu'il ne pouvait donc rien me dire à leur sujet. Il m'affirma cependant, qu'aucun d'entre eux, à sa connaissance n'avait le même comportement que leur père avec leurs enfants.

Je lui demandais alors s'il pensait que la conduite de sa mère avec eux avait joué un rôle dans le fait qu'ils n'avaient pas répété les conduites de leur père envers leurs propres enfants. Après quelques hésitations, (il pensait notamment que ceci venait du fait que la violence de son père était trop irrationnelle, trop injuste pour qu'il l'intègre comme quelque chose de bien). Il me répondit par l'affirmative et me précisa, que sans rien dire, par son attitude, sa mère leur avait donné un autre exemple, elle leur avait montré qu'elle n'adhérait pas à la conduite de leur père. Elle leur demandait par exemple de ne pas faire n'importe quoi par respect pour elle. Il avouait d'ailleurs que si sa mère avait été complice avec son père, il serait parti de chez lui bien avant et qu'il serait devenu plus rebelle. Il ajouta que lorsqu'il était parti alors que sa maison n'était pas encore finie, sa mère lui avait demandé d'attendre encore, mais il ne pouvait plus. Il précisa à cette occasion, qu'il avait été le dernier à quitter la maison.

Après quoi, je me proposais d'arrêter notre entretien, il me semblait avoir fait le tour de mes questions. Je lui demandais d'ailleurs s'il était d'accord pour que l'on se revoie éventuellement pour poursuivre la réflexion à partir de ma première analyse, ce qu'il accepta sans problème.

Nous avons convenu finalement qu'il était d'accord avec mes hypothèses. J'en profitais pour lui exprimer ma satisfaction de constater qu'il n'avait pas reproduit ce qu'il avait subi sur ses propres enfants. Nous nous sommes à nouveau mis d'accord sur le fait que l'attitude de sa mère avait joué un grand rôle, en lui permettant de penser autrement que ce que son père voulait lui imposer. Il nous paraissait que le pire pour un enfant c'était lorsque ses deux parents étaient contre lui et qu'il n'avait, dans ce cas, plus aucun adulte dans son entourage proche pour l'aider à penser toute cette violence. Cette dernière conversation lui permit de se rappeler que sa mère lui disait souvent : « Pa okupé ou dé papa ou » (Ne t'occupe pas de ton père !), elle lui disait surtout de ne pas se rebeller contre lui, de ne pas le frapper en retour, par exemple. Il avouait que parfois, l'attitude de son père le dépassait et qu'il s'enfermait dans sa chambre pour pleurer sans que personne ne le voit et que le soutien de sa mère lui avait été d'un grand réconfort.

Il poursuivit en disant que parmi toute sa fratrie il était le seul à aider les autres. Il calculait qu'à eux tous, ils n'avaient pas fait autant que lui avait fait pour un seul d'entre eux. Il me cita l'exemple de son frère qui était toujours en Guadeloupe, qui l'appelait souvent pour l'aider dans son travail et qui n'était jamais disponible pour lui. Je lui demandais alors comment ce frère se conduisait dans son travail. Il me répondit que son frère était second de cuisine dans un autre hôtel et qu'il était bien vu dans son travail.

## **Le rapport subjectif au travail dépend de la façon dont les adultes en parlent aux enfants.**

Je me souvins ensuite que je n'avais pas encore abordé avec lui la question du travail telle qu'elle était évoquée dans sa famille. Il me dit que sa mère était « femme au foyer » et que son père se plaignait beaucoup de son travail. Il était chargé d'une équipe d'entretien d'un ensemble d'immeubles et se plaignait que les locataires jettent leurs poubelles n'importe où par exemple ou qu'il mettent leurs mobylettes à l'endroit où se trouvait le local poubelle... Il ajouta que son père ne les incitait pas vraiment à travailler, il renchérit par le fait que son père méprisait même son travail, il se souvenait par exemple que ce dernier voulait qu'il aille à pied s'occuper de ses bœufs avant d'aller à son travail alors que lui avait une voiture. Mais il s'empressa de me préciser qu'il avait toujours refusé et qu'il avait dit à son père qu'il interprétait cela comme un mépris pour son travail. C'était plutôt leur mère qui les incitait à travailler à l'école par exemple mais sans plus. Je lui demandais alors ce que faisaient ses grand-parents comme travail. Il me répondit qu'ils étaient propriétaires de terre qu'ils cultivaient, le père de son père plantait surtout de la canne à sucre et le père de sa mère plantait des légumes. Mais il avouait ne pas les avoir vraiment connus avant leur mort pour parler de cela avec eux. Par contre il reconnaissait que ces derniers avaient légué beaucoup de terre à leurs enfants et que c'était sur un de ces terrains qu'il avait construit sa maison par exemple. Il admettait que ses grands parents avaient beaucoup travaillé pour arriver à ce résultat, et que par ce biais, ils lui avaient montré l'importance du travail. Ainsi, encore une fois, la valeur du travail était bien transmise par les anciens au plus jeunes.

André admit d'ailleurs que si son père n'avait pas été aussi caractériel (c'est son expression), il aurait aimé poursuivre ce travail de la terre comme ses grands-parents, il avait d'ailleurs commencé à élever du bétail, à planter des ignames... parallèlement à son travail. Il obtenait de bons résultats mais son père qui était propriétaire de plusieurs hectares avait décidé de mettre ses bœufs justement là où il avait fait ses plantations, ceci l'avait dégoûté et il avait tout arrêté.

## ENTRETIEN AVEC OLIVIA

Olivia est serveuse au restaurant de l'établissement pris en référence. Elle occupe cette fonction depuis une trentaine d'année et a toujours fait preuve d'engagement dans son travail. Elle est reconnue comme telle par ses supérieurs et n'a pas vraiment de conflits avec ses collègues.

### **L'assignation a été observée par Olivia mais pas vécue**

Elle a tout de suite accepté de participer à cet entretien et m'a reçu chez elle, sur sa terrasse. Elle a approuvé tout de suite les hypothèses de l'assignation du genre et par la couleur de peau. Lorsque je lui ai demandé à partir de quelles expériences elle se permettait d'affirmer cela, elle m'a dit qu'elle avait déjà vu cela dans son entourage, même si cela n'avait pas été le cas dans sa propre famille, d'après elle. Elle me raconta ainsi l'histoire d'un père dont la fille et le fils avaient tous deux mis au monde un bébé. Le garçon de son fils avait la peau plus claire et Olivia déclarait qu'il chérissait plus ce dernier que la fille de sa fille qui avait la peau plus foncée. Elle constatait aussi que le garçon aidait plus son père et que c'était peut-être pour cela aussi que le père chérissait plus son petit fils. Elle constata que c'était compliqué d'établir les critères de préférence des parents. D'autant plus que le père pouvait également « préférer » son fils par ce qu'il était un garçon, plus simplement.

De toute façon, elle déclara qu'elle était contre cette histoire de préférence car, pour elle, peu importe la couleur de peau de ses enfants, il fallait les chérir tous de la même façon. D'autant plus qu'elle se rendait compte que ce phénomène engendrait beaucoup de problèmes dans les familles.

### **Olivia la petite dernière, préférée de son papa, victime d'une vengeance de sa mère et de sa sœur après la mort de son père**

Elle-même avait vécue indirectement les préférences de ses parents. Elle m'avoua en effet, vivre une situation infernale depuis la mort de son père. Elle me raconta que sa mère avait mis au monde, trois enfants, deux filles et un garçon et que c'était elle la dernière. Elle savait que pour cette raison, elle avait toujours été gâtée, très gâtée, surtout par son père. Car elle se souvenait que sa mère, elle, lui donnait des coups, mais pour son père, elle était l'enfant chérie.

Elle me raconta ainsi que depuis la mort de son père, sa sœur aînée, avec sa mère comme complice avaient accusé la fille d'Olivia d'avoir volé de l'argent à sa mère alors qu'elle s'occupait de ses grands-parents malades.

Olivia m'avouait que cette situation l'avait énormément affectée et elle avait donc décidé de prendre rendez-vous avec le gestionnaire de compte de sa mère pour éclaircir cette histoire. Elle avait ainsi découvert, que c'était sa sœur aînée, en fait, qui faisait les virements du compte de sa mère sur son compte personnel. Elle avait donc pris à nouveau rendez-vous avec sa mère pour lui donner la preuve de l'innocence de sa fille. Mais celle-ci ne s'était pas

présentée à l'entretien. Olivia en avait déduit que sa mère savait bien la vérité mais qu'elle était contre elle également.

Nous comprenions ainsi, que ces accusations constituaient une sorte de vengeance de sa mère et de sa sœur. Elles se vengeaient ainsi du fait qu'elle ait toujours été la « préférée » de son père. Elle admettait ainsi que, de son vivant, son père l'avait toujours couverte, protégée des coups de sa mère notamment. Mais lorsqu'il était mort, elle réalisait que sa sœur et sa mère lui avaient fait payer cela.

### **L'assignation absente des familles où tous les membres sont à peu près de la même couleur de peau**

J'essayais à nouveau de l'interroger pour savoir si vraiment, d'après elle, cette préférence ne venait pas de sa couleur de peau, mais elle m'affirma que non, que ceci n'avait pas existé dans sa famille, car ils étaient tous de la même couleur de peau.

### **Assignation, domination, compétition**

Nous constatons par contre un autre aspect de l'assignation : en assignant son enfant au genre féminin ou masculin, non seulement on l'installait à une place de dominant ou de dominé dans les rapports sociaux de sexe mais on le mettait aussi dans une compétition avec le parent de son sexe ainsi qu'avec les autres membres de la fratrie du même sexe dans le cadre du complexe d'Œdipe. Les sujets de sexe féminin voudront s'attirer les messages affectifs du père et les sujets du sexe masculin ceux de la mère, et cette lutte s'était avérée cruelle dans le cas d'Olivia.

Elle regrettait surtout que beaucoup de personnes de son entourage aient cru sa sœur et que ces derniers ne lui disent plus bonjour, l'ignorent, lorsqu'elle allait à la messe par exemple. Elle racontait qu'elle allait plutôt à la messe dans les communes avoisinantes que dans sa commune pour éviter cela. Elle avouait que cela lui faisait peur. Elle déplorait aussi que tout cela ait nui au caractère de sa fille qui était devenue agressive depuis cet événement. Elle déclarait cependant que tout cela n'avait plus d'importance pour elle, qu'elle s'en était remise à Dieu.

### **La violence sur les enfants ça ne sert à rien**

J'abordais ensuite avec elle ma deuxième hypothèse qui concerne la violence des adultes envers les enfants, puisqu'elle disait ne pas avoir vécu l'assignation par la couleur de peau, mais qu'elle avait par contre évoqué les coups de sa mère.

La première chose qu'elle affirma, c'est que la violence sur les enfants ne servait à rien. Elle-même était grand-mère d'un enfant de trois ans et elle déclarait ne pas le taper mais lui parler, lui donner beaucoup d'explications. Et elle constatait qu'il comprenait très bien. Alors qu'elle avait toujours entendu « les gens » dire que les grands-mères devaient être « rès » (raide) avec



leurs petits-enfants. Elle avouait le menacer parfois, mais jamais le taper. Elle était vraiment contre le fait de taper les enfants. D'autant plus qu'elle avait le sentiment qu'en grandissant l'enfant se souviendrait de cela et il se conduirait avec les autres de la même manière que vous vous seriez conduit avec lui. Pour elle les anciens avaient fait une grosse erreur de frapper leurs enfants comme cela, malgré qu'ils prétendent que c'était une bonne chose.

### **Une mère si violente qu'elle génère la peur chez son enfant et donc l'obéissance (*qui subsiste dans le travail salarié d'Olivia*)**

Voyant qu'elle ne reparlait plus de sa mère et de ses coups, je revins sur ce sujet. Elle déclara, alors, que sa mère la frappait souvent. Elle me raconta une histoire au cours de laquelle sa mère l'avait beaucoup frappée, parce qu'elle avait fait une grosse bêtise, elle l'admettait. Sa mère avait un seul jupon pour aller à l'enterrement et Olivia le lui avait pris ce jour là, pour faire la belle à l'école. Elle avait déjà fait cela avec une paire de souliers de sa mère et celle-ci n'avait rien vu. Ce qu'elle ne savait pas, c'est que ce jour là, justement, sa mère allait à un enterrement. Lorsque cette dernière avait cherché son jupon, elle ne l'avait pas trouvé. Sa mère avait donc été à sa rencontre à la sortie de l'école et avait pu constater que son jupon était bien sur sa fille. Elle ne lui avait rien dit sur le coup, mais arrivées chez elles, elle l'avait frappée très violemment à coup de bâton. Tant et si bien, qu'elle avait fini par cracher du sang. Ce fût la première fois, d'après elle, que son père était intervenu pour dire à sa femme qu'elle ne devait pas frapper sa fille comme cela, jusqu'à ce qu'elle crache du sang. Mais elle déplorait que ce fût l'habitude de sa mère de frapper ses enfants très violemment.

Elle avoua qu'après cet épisode, elle n'avait jamais plus recommencé ce genre de bêtise. Elle me raconta qu'elle avait commencé à avoir très peur de sa mère. Ayant déjà craché du sang, elle savait qu'elle n'était pas passée loin de la mort et elle craignait que sa mère ne la tue une prochaine fois.

### **Violence, travail et désobéissance**

Je lui demandais alors ce qu'elle pensait du fait que cette domination des adultes sur les enfants accompagnée de violence se traduisait à l'âge adulte par une désobéissance dans le monde du travail. Elle me répondit tout de suite que ce devait être une sorte de vengeance. Elle pensait que l'enfant ne pouvait pas se révolter du fait de sa dépendance aux adultes mais que lorsqu'il devenait adulte, avec les autres adultes, ses collègues de travail, il se vengeait. Je renchéris en disant que dans le travail, finalement les rapports étaient plus équilibrés, objectifs, contractualisés, la violence physique n'était plus de mise. Mais elle regrettait ces conduites de vengeance, elle ne les avait personnellement jamais adoptées, elle déclarait considérer ses collègues comme des membres de sa famille, mais elle pensait que ceci était lié au caractère de chacun.

## **Le dialogue adoucit les effets de la violence et donne l'opportunité à l'enfant de penser**

Pour essayer de mieux comprendre pourquoi, elle n'avait pas adopté ses conduites, (son hypothèse du caractère ne m'avait pas convaincue), je lui ai demandé, si son père ou sa mère discutait avec elle, lorsqu'elle était petite. Elle me répondit que sa mère lui parlait, même lorsqu'elle la frappait, elle lui expliquait toujours pourquoi.

## **Violence, travail et désobéissance**

Elle changea brusquement de conversation et m'exposa d'autres situations pour lesquelles, sa mère était susceptible de la battre : Lorsqu'elle était enfant, il n'y avait pas d'eau courante chez elle. Elle et sa famille devaient aller chercher de l'eau à la campagne. Sa mère pouvait demander à ses enfants d'aller chercher par exemple un baril d'eau. Dans ce cas, comme le baril était très lourd, il arrivait aux enfants de ne prendre que deux sceaux par exemple, et bien dans ce cas, elle leur donnait des coups de bâton. Après, elle leur disait que s'ils avaient amené ce qu'elle avait demandé, elle ne les aurait pas battus. Mais son père, par contre, ne la frappait jamais. Qu'elle fasse ou pas ce qu'il demandait, il ne lui disait rien. Elle préférait la technique de son père. Elle constatait d'ailleurs qu'elle était toujours plus prompte à rendre service à son père qu'à sa mère, car elle savait que, quoi qu'il arrive, ce dernier ne la frapperait pas. Car sa mère leur expliquait pourquoi elle les frappait mais cela ne les empêchait même pas de recommencer les mêmes bêtises.

J'aurais dû mieux explorer avec Olivia ce processus de désobéissance généré par la violence que j'avais déjà observée avec Solange et Marc qui se présentait à moi à nouveau.

## **Le lien entre la préférence des adultes, et la résistance au travail salarié.**

Mais je poursuivis la conversation en lui suggérant que si elle n'avait pas adopté ces conduites de « vengeance » en entreprise, c'était grâce à l'attitude de son père. Elle approuva tout d'abord, mais elle émit à nouveau une réserve en disant qu'il y avait aussi quelque chose à voir avec son caractère propre. Elle semblait tenir beaucoup à cet aspect des choses.

Je pensais que ceci venait peut-être du fait que ses frères et sœurs qui avaient eu le même père n'étaient pas comme elle dans le travail et je lui demandais donc quelles activités professionnelles avaient son frère et sa sœur. Elle me répondit que sa sœur était couturière indépendante et que son frère était chauffeur de bus pour une entreprise. Elle me précisa tout de suite que son frère était « emmerdant » dans son travail. Je lui demandais alors ce qu'elle entendait par là et elle m'expliqua qu'il ne respectait pas les horaires de son car, qu'il prenait le car des autres chauffeurs sans les prévenir, qu'il ne respectait pas les jours de tournée de chacun... Elle comprenait, en me disant cela, que peut-être la violence de sa mère avait joué dans tout cela, mais elle avouait ne pas en être sûre. Je lui demandais alors comment son père se comportait avec son fils, elle me dit qu'il le gâtait, qu'il lui parlait, lorsqu'il faisait des bêtises, même lorsque son frère travaillait déjà. Elle me raconta aussi que son frère était déjà « emmerdant » lorsqu'il était petit mais que son père ne le frappait jamais, il lui parlait. Elle

ajouta que son père n'avait frappé aucun de ses enfants. Il leur disait souvent par contre : « Pa sali nom en mwen » (Ne salit pas mon nom).

Je lui suggérai alors que c'était peut-être pour cela qu'elle pensait que son attitude au travail était liée à son caractère et non pas à l'attitude de son père car il avait été là pour tous ses frères et soeurs, elle l'admit. Je lui rappelai alors, qu'elle avait été la préférée de son père et que c'était peut-être ce phénomène de préférence, précisément, qui expliquait son attitude. (Je pensais à Marc et Laure qui avaient la même conduite au travail et qui avaient aussi été les préférés d'un de leur parent.). Elle l'admit également.

### **Les messages des adultes qui expriment sa préférence**

Je lui demandais, alors, comment elle s'était rendue compte qu'elle était la préférée de son père. Elle me raconta que lorsque la période de la fête de la commune arrivait, son père disait à sa mère de lui acheter une paire de souliers et deux robes alors que son frère et sa sœur, eux, devaient porter leurs habits habituels. Lorsqu'elle lui demandait quelque chose, il faisait toujours en sorte de le lui donner, alors qu'il prenait tout son temps pour satisfaire les demandes de ses autres frères et sœurs. Quand il mangeait à son retour du travail, il l'appelait toujours pour lui donner une partie de son repas et n'en donnait aux autres que lorsqu'elle était rassasiée. Elle avait ainsi pu constater qu'elle était la préférée. Elle regrettait que sa sœur surtout, ne se soit jamais plainte de cet état de fait mais qu'elle se soit vengée à la mort de leur père...

### **Assignation par la couleur de peau et inscription dans les rapports de domination : une énigme pour les enfants**

Je me souvins à ce stade que je n'avais pas encore abordé avec elle l'inscription du sujet en tant que dominé ou dominant à l'occasion de l'assignation et j'abordais donc ce sujet avec elle. Elle admit rapidement ce phénomène tant pour le genre que pour la couleur de peau. Je lui demandais alors quelle expérience elle avait de cela. Elle m'avoua qu'elle n'avait pas eu personnellement, l'expérience de cela mais qu'elle l'avait vu dans les autres familles, que cela l'avait beaucoup préoccupée, qu'elle aurait voulu comprendre pourquoi mais qu'elle n'avait jamais compris. Elle me raconta alors, qu'il y avait une dame dans son voisinage qui avait eu deux enfants d'un homme très noir et qu'elle l'avait quitté pour se marier avec un blanc. Elle avait alors mis au monde une enfant métis. Olivia racontait qu'elle avait délaissé complètement ses deux autres enfants pour s'occuper de l'enfant à la peau « chapé » (échapper). Elle répéta que c'était impossible à comprendre pour elle en tant qu'enfant et que lorsque quelqu'un demandait aux parents pourquoi ils agissaient ainsi, ils répondaient que c'était parce que les deux premiers étaient plus grands. Mais elle avait toujours su que c'était faux, qu'ils mentaient.

## **Une énigme impossible à résoudre du fait de l'absence de dialogue entre les enfants et les adultes**

C'était d'autant plus difficile pour elle à comprendre en tant qu'enfant que les adultes ne discutaient jamais de cela avec les enfants. Chez elle par exemple, elle n'aurait jamais pu entamer une discussion de ce type avec ses parents. D'ailleurs elle constatait que les adultes ne discutaient pas avec leurs enfants dans sa famille, et son entourage, ils ne s'adressaient à eux que lorsque les enfants avaient fait une bêtise ou pour leur demander si ils avaient fait leur leçon. Du coup, cette question de la couleur de peau en particulier était restée une énigme pour Olivia, elle le répétait.

Mais comme les enfants de la dame étaient à l'école avec elle, elle avait pu constater qu'au goûter par exemple, les deux grands avaient du pain sec alors que la petite métis avait du beurre dans son pain ou autre chose.

## **Les préférences, un processus à éviter à tout prix pour Olivia**

Aujourd'hui elle répétait qu'elle était contre ces histoires de préférence pour quelque raison que ce soit (car dans son histoire, il est tout de même possible de penser que le fait que la « métis » soit la dernière ait renforcé le processus d'assignation par la couleur de peau.). Elle avait essayé de ne pas faire de différence entre ses enfants. Elle parlait souvent de cela avec eux. Elle racontait qu'elle ne donnait jamais rien à l'un de ses enfants pour ne pas donner aux autres. Si elle n'avait pas les moyens d'acheter pour les trois, elle achetait ce qu'elle pouvait et attendait de pouvoir acheter pour les autres avant de distribuer les présents. Elle précisait qu'elle avait toujours fait cela et qu'elle continuait encore aujourd'hui, qu'ils étaient devenus des adultes.

## **L'assignation par la couleur de peau : un processus de préférence aussi, exprimé par de multiples messages conscients et inconscients**

Je lui suggérai alors qu'ayant vécu cela enfant, elle en avait subi les conséquences et ne voulait donc pas qu'il arrive une telle chose entre ses enfants. Elle l'admit et renchérit en disant, qu'elle ne ferait jamais de différence par rapport à la couleur de peau de ses enfants et de ses petits enfants non plus. Elle déclarait que ce phénomène existait trop actuellement en Guadeloupe et raconta que c'était arrivé à l'enfant d'une de ses collègues, que cette dernière l'avait mise à la porte parce qu'elle était noire de peau, d'après Olivia. Elle ajoutait que l'enfant le lui avait dit : « Paske en nwè ou pa vlé vwé mwen » (parce que je suis noire, tu ne veux pas me voir). Nous comprenions que dans ce cas, s'il n'y avait pas de dialogue entre les adultes et les enfants à ce sujet, l'enfant devenu adulte pouvait faire n'importe quoi, se venger sur n'importe qui, lorsqu'il en aurait l'occasion.

## **Assignation par la couleur de peau et domination**

Je lui demandais alors ce qu'elle pensait de la domination des blancs sur les noirs en Guadeloupe, quelle expérience elle avait de cela, est-ce qu'on en parlait dans sa famille, est-ce que parmi ses ancêtres, certains avaient travaillé pour les blancs... Elle répondit par la négative, elle constatait qu'elle parlait plutôt de cela, actuellement, avec les collègues. Mais je constatais que nous nous étions mal comprises, en fait elle parlait toujours des différences que les clients qui venaient passer une journée à l'hôtel faisaient entre leurs enfants. Du coup, je n'insistai pas et je poursuivis la conversation en tentant de voir si dans sa famille élargie, elle n'avait pas non plus d'exemple pour illustrer le processus d'assignation par la couleur de peau. Elle me répéta que dans toute sa famille, ils étaient tous de la même couleur et que donc cette assignation n'avait pas eu lieu à sa connaissance. Elle ajoutait que par contre, elle avait déjà vu cela : des enfants plus clairs que leurs frères et sœurs à qui les parents donnaient tout « le monopole ». Elle ajouta que peut-être ceci venait du fait, qu'ils pensaient que cet enfant plus clair s'occuperait mieux de leurs « affaires », mais elle déclarait que c'était ridicule de penser cela.

## **Son expérience de la résistance au travail salarié**

Je revins alors sur ses premières expériences professionnelles dans l'hôtel, je lui demandais comment elle avait vécu la résistance au travail salarié, je souhaitais notamment qu'elle me dise si elle avait elle-même intégré cette dynamique de résistance, si elle s'était sentie brimée par les supérieurs... Elle me répondit qu'au début tout c'était très bien passé, qu'elle et toutes ses collègues étaient pauvres et qu'elles avaient toutes « l'amour du travail ». Elle considérait ses collègues comme sa famille. Mais la situation avait dégénéré. Les unes parlaient sur les autres et si l'une d'entre elles discutait un peu avec un collègue masculin, des collègues inventaient une histoire d'amour... Il y avait eu des cancans (commérages)... tant et si bien qu'elle avait eu envie de partir à un certain moment. Elle déplorait que les nouvelles arrivées aient été « maltraitées » par les plus anciennes et que maintenant qu'elles étaient permanentes elles fassent pareil avec les nouvelles. Olivia ne rentrait pas dans tout cela et essayait d'aider et de conseiller tout le monde, mais elle déplorait que ses collègues ne suivent pas toujours ses conseils...

## **La résistance au travail salarié au sein même des collectifs et la dureté des relations entre adultes et enfants**

Je constatais ainsi qu'elle ne considérait la résistance au travail qu'au niveau des relations entre collègues car elle n'avait encore jamais abordé la relation avec les chefs. Je lui redemandais alors pourquoi elle n'adoptait pas ses conduites, d'après elle. Elle me répéta que c'était son « essence », ou peut-être aussi ses prières, qu'elle ne haïssait même pas sa sœur malgré ce qu'elle lui avait fait subir. Elle se sentait incapable de faire souffrir qui que ce soit.

Je revins alors sur la règle sociale que j'avais identifiée dans les collectifs de travail et qui consistait à se parler durement entre collègues, à montrer qu'on était fort, parce que sinon, le collègue vous « écraserait ». Elle me confirma l'existence de cette règle dans le travail et

admit que ce type de règle pouvait trouver sa source dans les relations entre enfants et adultes qui, elle l'admettait n'étaient pas tendres, au sens propre et figuré du terme. Mais elle répétait qu'elle n'était pas du tout d'accord avec cette pratique et qu'elle n'avait jamais adopté ce genre de pratique avec ses enfants et ses petits enfants.

### **Des collègues pour tempérer la violence**

Je lui demandais alors à nouveau, comment elle avait pu comprendre cela bien qu'elle ait été victime de ces relations très dures avec ses parents et sa mère en particulier. Elle m'avoua alors que spontanément, elle aurait pu reproduire ce que sa mère lui avait fait subir, mais que c'était certaines collègues de travail plus âgées qu'elle, qui lui avait ouvert l'esprit à ce propos. Elles les avaient entendues dire lorsqu'elle était encore une jeune fille qu'il ne fallait pas frapper les enfants, qu'elles-mêmes ne frappaient pas leurs enfants. Du coup, lorsqu'elle avait mis au monde des enfants, elle avait essayé de suivre leurs conseils et elle avait constaté que cela fonctionnait beaucoup mieux que les coups. Je fus tellement surprise de sa réponse que je n'eus même pas le réflexe de lui demander si beaucoup de ses collègues avaient déjà compris cela et comment elles en étaient venues elles-mêmes à comprendre cela. Je continuais à vouloir lui faire admettre que la spécificité de son comportement venait de l'attitude de son père.

### **Devant la violence envers les enfants, les adultes témoins qui se taisent sont complices**

Elle l'admit en partie mais ajouta tout de suite que son père, par ailleurs, était trop mou... J'exprimai mon étonnement et elle poursuivit en m'expliquant qu'en fait il était indifférent, il ne réagissait pas assez, d'après elle, lorsque sa mère les battait par exemple. Elle raconta à cette occasion que sa mère les envoyait souvent se baigner à la mer après les avoir battus. Elle se rappelait qu'elle n'y allait jamais, c'était trop pour elle de se faire battre jusqu'au sang pour ensuite aller à la mer pour aider à cicatriser. Son frère lui, y allait.

Ce qu'elle reprochait à son père aussi, c'est qu'il ne lui parlait jamais, elle l'avait uniquement entendu parler un peu avec son frère, surtout lorsqu'il faisait des bêtises. Mais dans tous les cas, il ne discutait avec aucun d'eux, comme il aurait dû le faire en tant que père, d'après elle.

### **La répartition du travail domestique : un mode d'expression des préférences des adultes, une contribution à l'inscription de l'enfant dans les rapports sociaux**

Je changeai alors de conversation et lui demandais comment le travail domestique de la maison était réparti au sein de sa famille. Elle m'avoua que c'était sa grande sœur qui faisait tout. Eventuellement, son frère pouvait être chargé d'aller chercher du bois pour faire le feu afin de cuire le repas, mais qu'elle ne faisait que jouer. Elle se souvenait seulement que le premier mai, ses parents lui disait que c'était la fête du travail et qu'il fallait donc que tout le monde travaille ce jour là (elle constatait à cette occasion à quel point les adultes « couillonnaient » les enfants à cette époque). Le premier mai, donc, elle prenait un balai et

elle balayait un peu la cour devant la maison. Elle réalisait que sa soeur n'avait jamais rien dit, mais qu'elle se vengeait pour cela aujourd'hui.

Nous constatons alors que la répartition du travail domestique entre les enfants exprimait les préférences des parents, il s'agit d'un message fort lancé aux enfants par les adultes concernant leur place dans les rapports sociaux. C'est comme si celui à qui on confiait le travail domestique était placé dans la posture du dominé et ceci n'a pas l'air anodin dans le rapport qu'entretiendra l'enfant devenu adulte avec le travail.

### **Le rapport subjectif au travail dépend des messages adressés aux enfants par les adultes à ce sujet**

Je lui demandai ensuite comment ses parents parlaient du travail lorsqu'elle était petite. Elle m'apprit alors que ses parents cultivaient et vendaient le fruit de leur terre. Elle répéta qu'ils ne parlaient pas avec leurs enfants de cela non plus. Son père pouvait dire que le lendemain, il irait faire du charbon par exemple ou qu'il irait récolter, pour que sa mère aille vendre mais sans plus. Je découvris à l'occasion de cette discussion qu'il y avait tout de même un travail qu'Olivia faisait petite, c'était la récolte de la canne. Elle me raconta qu'elle adorait manger la canne et qu'elle aidait à la récolte en mettant les morceaux de canne par paquets sur une ficelle pour qu'un adulte les noue derrière elle. A cette occasion elle mangeait de la canne et elle aimait beaucoup ce travail. Elle déclarait d'ailleurs qu'à l'heure actuelle aussi il pouvait lui arriver d'aller aider des personnes de son entourage à la récolte de la canne. Elle se souvenait aussi que ses frères et sœurs étaient parfois amenés à participer à la culture des ignames mais que cela ne l'intéressait pas. Par ailleurs, ses parents l'encourageaient aussi à bien travailler à l'école, surtout sa mère. Finalement, Olivia admit que ses parents étaient très fiers du travail de la terre qui leur avait permis d'élever leurs enfants loin du besoin. Nous constatons donc ainsi que ses parents lui avaient adressé des messages plutôt positifs sur le travail comme c'était le cas de toutes les autres personnes que j'avais investiguées jusqu'alors.

D'ailleurs elle avait gardé le goût du travail de l'élevage également, elle avait du bétail sur son terrain dont elle s'occupait et son père s'en était toujours réjoui. Je lui demandais alors ce qu'il pensait de son travail à l'hôtel. Elle me répondit qu'il n'avait jamais fait de commentaire à ce sujet. Une seule fois, alors qu'ils marchaient tous les deux, elle, allant au travail, lui à la messe, il lui avait demandé si elle n'était pas gênée de travailler le dimanche et de ne plus aller à la messe avec lui, comme elle en avait l'habitude par le passé. Elle m'avoua que ceci l'avait touchée et qu'elle avait fait beaucoup de démarches pour obtenir son jour de repos le dimanche. Elle l'avait obtenu un an après et son père en avait été très content. Elle précisa ensuite que ce qui comptait pour son père c'est qu'elle continuait à faire de l'élevage à côté. Tous ses ancêtres connus avaient été des cultivateurs, sa famille était propriétaire de ses terres depuis longtemps, ils étaient fiers d'avoir élevé leurs enfants avec ce travail sans rien devoir à personne.

J'ai découvert après coup que si Olivia semblait si peu affectée par la domination des blancs dans la société, c'était sans doute parce qu'elle n'avait pas subi le processus d'assignation par la couleur de peau, mais peut-être également parce qu'aucun de ces ancêtres n'avait vécu la domination des blancs dans leur travail.

## **La violence, l'absence de tendresse et de dialogue des adultes avec leurs enfants : une séquelle de l'esclavage**

En fin d'entretien, Olivia m'a offert un verre et j'ai éteint le magnétophone. Nous parlions du manque de tendresse, des parents, de leur paroles (exemple : « Ou ka palé twop, pè bouch a ou tibrin » (Tu parles trop, tais-toi un peu), des coups et elle se demanda tout haut, pourquoi les anciens faisaient cela. Je lui ai donné mon explication : les esclaves devaient préparer leurs enfants, à la soumission, à la violence, à l'impossibilité de s'exprimer librement...et comme la situation avait mis beaucoup de temps à s'améliorer pour les descendants des esclaves et que par un processus de reproduction, de transmission, ces mauvais traitements auraient survécu à l'esclavage jusqu'à nos jours. A ce moment, une grosse averse, inonda toute la terrasse où nous étions installées. Je suis allée fermer les vitres de ma voiture, et à mon retour, je lui ai demandé ce qu'elle pensait de mon explication. Elle m'a dit que l'averse qui était tombée l'avait amené à penser que j'avais raison et que le ciel m'approuvait.



## ENTRETIEN AVEC SOPHIE

Sophie est serveuse dans le restaurant pris comme premier exemple dans cette recherche, elle a une grande ancienneté dans cette fonction et ses supérieurs considèrent en général qu'elle fait bien son travail. Par contre on lui reproche son « caractère », elle est sur tous les fronts de la résistance, mais individuellement. C'est-à-dire, qu'elle n'est identifiée à aucun syndicat. Elle mène la résistance sur le terrain du travail ordinaire, et lutte verbalement contre tout ce qu'elle interprète comme des abus de domination de la hiérarchie.

### **Sophie n'a pas eu d'expérience de l'assignation par la couleur de peau**

Elle m'a reçue chez elle, tout prêt de l'établissement où elle travaille. J'ai commencé par lui exposer mon hypothèse sur l'assignation par la couleur de peau. Elle m'a écoutée jusqu'à la fin sans faire de commentaires puis a déclaré qu'elle n'avait pas d'expérience de cela. Elle ajouta que dans sa famille il y avait pourtant des personnes claires de peau et d'autres plus foncés. Elle précisa que certaines personnes de sa famille étaient beaucoup plus foncées qu'elle mais que personne ne faisait de différence car ils se ressemblaient beaucoup. Elle conclut en disant que ses parents avaient traité tous leurs enfants de la même façon. Elle déclara ensuite, qu'aujourd'hui encore dans sa famille, ils agissaient de la même façon avec leurs enfants.

Cependant, elle admit que ceci pouvait tout de même arriver dans certaines familles, mais pour elle, ceci était inadmissible.

Je lui ai alors demandé si elle avait eu l'occasion d'observer cela personnellement, mais elle s'empressa de répondre que non, qu'elle pensait que cela devait peut-être exister mais qu'elle n'en avait jamais été témoin puis se tut. J'insistais en lui demandant si elle n'avait jamais vu cela de la part des maîtresses, à l'école par exemple.

### **Sophie a été élevée à travailler et à rester chez elle, elle n'a donc jamais été témoin de ce processus d'assignation**

Elle me répondit que son père était très dur et qu'elle n'avait pas le droit de rester s'amuser avec les amis à l'école ni en chemin. Elle avoua qu'une fois, elle s'était quand même battue avec une fille. Elle avait su ensuite que celle-ci était sa cousine. Elle se rappelait que cette fois, les choses étaient montées très haut. Elle poursuivit en disant qu'elle n'avait le droit de discuter avec ses camarades d'école que dans la cour, mais dès qu'elle avait quitté l'école, il lui fallait rentrer à la maison. Elle précisa qu'elle devait aller chercher de l'herbe pour les lapins, aller chercher de l'eau dans des barils...puis se tut.

## **Elle pense que ce processus existe dans les foyers où se trouvent des enfants de plusieurs papas mais pas le sien**

J'en ai conclu qu'elle affirmait que cette première hypothèse sur l'assignation par la couleur de peau était fausse. Elle s'empressa de me détromper, elle rappela qu'elle parlait pour elle mais que chacun avait sa façon de penser. Elle précisa qu'elle pensait que ceci avait lieu surtout lorsque dans un même foyer on trouvait des enfants de différents papas.

J'ai donc cherché à savoir si c'était le cas dans sa famille, elle me répondit qu'elle avait personnellement sa première fille d'un papa différent de ses autres enfants et que son père avait eu un premier fils d'une autre femme que sa mère. Mais elle précisa que ce dernier n'habitait pas avec eux. Elle pensait en fait que le problème se posait lorsque les enfants de différents papas habitaient la même maison. Elle me raconta que les mamans avaient tendance à choyer plus l'enfant de l'homme avec lequel elles vivaient pour le garder, mais elle désapprouvait cette attitude. Elle répéta que, pour elle, tous ses enfants avaient son sang, elle ne devait pas faire de différence... elle conclut en disant qu'en Guadeloupe, il y avait beaucoup de maltraitance surtout de la part des beaux-pères et les belles-mères. Mais elle tint à préciser que dans son cas, le papa de ses deux dernières filles avait toujours traité ses trois filles de la même façon. Elle insista sur le fait qu'elle n'aurait jamais fait de différence entre ses enfants, qu'elle les aimait autant les uns que les autres. Elle précisa qu'elle savait de quoi chacune d'entre elles était capable, qu'elles avaient toutes les trois un caractère différent. Elle sourit, se tut, puis poursuivit en disant qu'il y avait toujours des enfants auxquels on pouvait confier certaines choses et pas à d'autres. Mais, pour elle, ceci n'avait rien à voir avec le fait de préférer tel ou tel enfant.

## **Violence, domination et désobéissance**

Je lui ai ensuite présenté ma deuxième hypothèse concernant la violence, les adultes qui étaient violents envers leurs enfants, l'obligation d'obéissance des enfants, la domination des adultes. Je lui avouais mon étonnement lié au fait que ces enfants devenus adultes n'adoptaient plus cette attitude de soumission. Elle me répondit qu'elle trouvait cela normal, que lorsque quelqu'un avait reçu trop de pression dans sa famille, il n'ait plus envie d'en supporter.

## **Pas de violence dans ce foyer...enfin presque...**

Je lui ai alors demandé si c'était son cas, elle me répondit par la négative. Elle expliqua que son père était raide, mais qu'il ne leur avait pas vraiment donné de coups. Il parlait plutôt, mais après avoir parlé trois fois, il ne parlait plus. Elle ajouta tout de même qu'il y avait des enfants, qui, à force de supporter la violence lorsqu'ils étaient petits, n'acceptaient plus rien quand ils grandissaient. Elle précisa que cela les rendait agressifs puis se tut.

J'ai ensuite cherché à savoir ce qu'il arrivait lorsque son père était amené à parler trois fois. Elle me répondit que son père parlait deux fois et que la troisième fois, ce qui devait arriver, arrivait, puis elle rit. J'insistais en lui demandant ce qui arrivait dans ce cas et elle me

répondit, qu'il donnait des coups. J'essayais alors d'obtenir des précisions sur le type de coups en question et elle me rétorqua qu'à son époque, les adultes ne donnaient pas des coups de ceinture, mais des coups de liane de Tamarin<sup>269</sup>. Je lui ai demandé si cela faisait mal, elle me répondit par l'affirmative, toute étonnée, que je ne sache pas que cela faisait mal, elle riait. Je lui ai alors précisé que je n'avais pas cette expérience. Elle commenta mes propos en répétant que je n'avais pas subi cela, mais elle, oui. Elle fit ensuite un commentaire très surprenant, elle déclara que c'était pour cela qu'elle avait toujours considéré que l'éducation était meilleure en son temps, puis se tut. Elle poursuivit en répétant qu'elle était meilleure, mais en s'étonnant qu'un enfant ayant reçu « une bonne conduite » dans sa famille, aime ensuite la violence, et tout ce qui s'ensuit. Elle m'expliqua alors qu'elle-même était agressive, susceptible. Elle avoua que si quelqu'un lui disait une parole mal placée, elle lui répondrait tout de suite, même si, elle-même ne chercherait pas la bagarre. Elle répéta qu'elle ne pourrait pas s'empêcher de dire le fond de sa pensée. Cependant, elle tint à préciser qu'il s'agissait de violence verbale plutôt. Elle précisa qu'elle ne se battrait pas, qu'elle n'avait pas été élevée dans cette ambiance là. Mais elle répétait qu'elle remettrait l'autre à sa place tout de suite.

### **Pourquoi alors ce « caractère » ?**

Je lui ai alors demandé d'où lui venait ce « caractère ». Elle me répondit tout de suite que cela ne venait pas de la maltraitance, elle répéta qu'elle n'avait pas été maltraitée. Elle conclut que cela venait de sa nature. Elle répéta que chacun était unique sur la terre. Elle ajouta qu'elle avait le sang chaud, qu'elle n'était pas du genre à réfléchir avant de faire quelque chose. Cependant, elle admit qu'avec le temps elle avait appris à se maîtriser, après avoir élevé ses trois filles surtout. Elle répéta qu'elle réfléchissait un peu plus maintenant avant de faire quelque chose mais qu'avant, elle réagissait tout de suite, elle ne prenait pas le temps de se demander pourquoi la personne lui disait cela.

Elle précisa que dans sa famille, elle était la seule à avoir ce caractère parmi ses dix frères et sœurs. Elle ajouta qu'elle avait marché et parlé plus tôt que tous ses frères et sœurs. Je lui ai alors demandé quelle place elle occupait dans la fratrie, elle me répondit qu'elle était la huitième. Elle précisa que sa mère avait fait 9 filles, et un seul garçon. Ce dernier était le cinquième enfant. Je lui ai donc répété qu'elle était la seule à réagir au quart de tour aux remarques des autres, elle le confirma. Elle ajouta qu'elle se demandait parfois si elle était vraiment de la même famille que les autres. Je lui ai alors demandé de me décrire l'attitude des autres membres de sa famille. Elle me répondit qu'ils étaient calmes, qu'ils réfléchissaient avant d'agir, qu'ils mettaient du temps à réagir aux propos des autres. Elle répéta que ce n'était pas son cas, qu'elle réagissait toujours aux insultes ou aux propos déplacés.

Je lui ai alors demandé comment était son père. Elle me répondit qu'il était calme, ainsi que sa mère, que tout le monde disait cela. Elle me précisa que sa mère avait travaillé dans le même établissement qu'elle, dans le passé. Elle me raconta que lorsqu'elle avait débuté, tous les collègues de sa mère étaient étonnés lorsqu'ils l'avaient rencontrée qu'elle soit le fille de sa mère.

Je l'ai alors sollicitée pour qu'elle réfléchisse tout de même aux événements de sa petite enfance, en arguant que notre nature était aussi « forgée » par ces moments là. Elle me répéta

---

<sup>269</sup> Arbre fruitier tropical.

que ses parents ne s'énermaient jamais, qu'elle-même se posait des questions à ce sujet mais qu'elle ne comprenait pas. Elle pensait que cela venait peut-être plutôt de ce qu'elle avait vécu dans sa jeunesse.

Je lui alors demandé si elle n'était pas comme cela lorsqu'elle était enfant. Elle me répondit qu'elle était emmerdante et qu'elle prenait beaucoup de coups pour cela. Elle répéta qu'elle était très désagréable. Elle m'expliqua qu'elle jouait aux billes et au ballon, qu'elle jouait à tous les jeux de garçon c'est cela qui faisait d'elle une enfant désagréable à ses yeux. Elle ajouta que c'est pour cela notamment que son père était amené à lui parler plusieurs fois, puis à la taper. Elle reconnaissait qu'elle était emmerdante.

### **Violence et désobéissance : l'absence de peur**

Je lui ai alors demandé si elle avait peur de son père, puisqu'il lui donnait des coups. Elle me répondit par la négative. Elle précisa qu'elle l'avait toujours respecté mais qu'elle n'avait jamais eu peur de lui. J'ai alors précisé ma pensée : est-ce que lorsque son père l'avait battue une première fois parce qu'elle faisait quelque chose, cela l'avait découragée de recommencer. Elle ne me laissa pas terminer ma phrase et déclara que cela ne l'avait jamais empêchée de faire ce dont elle avait envie.

Je lui ai alors demandé de me décrire ce qu'elle ressentait lorsque son père la battait. Elle eut du mal à me répondre, elle précisa que son père n'aimait pas frapper, d'après elle c'était pour cela qu'il parlait toujours trois fois avant. Elle ajouta qu'il faisait cela pour l'éduquer, qu'il pensait qu'un jour, elle se laisserait, mais elle termina en disant qu'elle était emmerdante et qu'elle l'était restée.

J'insistais pour savoir ce qu'elle ressentait lorsqu'il la tapait, elle me répondit qu'elle pleurait. Elle précisa que les deux premiers coups déjà lui faisaient mal et qu'elle ne serait pas restée attendre le troisième. Elle ajouta que la liane de tamarin brûlait beaucoup.

J'ai voulu savoir si dans ces moments, elle se disait qu'elle ne recommencerait plus. Elle admit qu'elle le pensait sur le moment mais que cela ne l'empêchait pas de recommencer quelques jours plus tard. Je lui ai alors fait remarquer qu'elle savait pourtant qu'elle aurait pris des coups dans ce cas. Elle l'admit, mais précisa que cela ne l'arrêtait pas. Cela la laissa songeuse. Je lui ai alors demandé si cette conduite ne consistait pas en une sorte de rébellion, elle l'admit.

### **Messages adressés par les adultes aux enfants et désir de fille ou de garçon**

Elle raconta que rien ne l'aurait empêchée de faire ce qu'elle avait envie de faire, elle reprit l'exemple du jeu de billes qu'elle aimait beaucoup et auquel son père ne voulait pas qu'elle joue. Elle avoua qu'elle y avait toujours joué malgré tout. Elle précisa qu'elle avait pris des coups pour des raisons de ce genre surtout, mais pas pour des bêtises graves comme aller voler...

Cela me rappela l'assignation du genre et les adultes qui mettaient au monde une fille tout en désirant secrètement un garçon par exemple, je lui ai donc suggéré le fait que ses parents qui, ayant déjà eu beaucoup de filles, avaient désiré un garçon et que cela avait peut-être influé sur son tempérament. Ceci expliquerait le fait qu'elle aimait tant les jeux de garçon...

Elle approuva sans conviction et se rappela que sa maman avait toujours dit qu'elle était comme cela car tous ses enfants avaient été fait de deux ans en deux ans, elle avait été la seule dont le suivant avait vu le jour quatre ans après. Comme en plus, elle avait parlé et marché très tôt, tout le monde avait dit qu'elle serait la dernière enfant de ses parents. Elle avait été la petite dernière pendant quatre ans.

Je lui ai alors demandé si ses frères et sœurs avaient été battus, je lui suggérais que non puisqu'ils étaient calmes. Elle me répondit que seul son frère avait peut-être été battu également parce qu'il « drivait » beaucoup. Cependant, elle admit qu'il prenait rarement des coups, que c'était plutôt elle qui en prenait, mais qu'elle savait pourquoi.

### **Violence et désobéissance**

Mais je lui ai suggéré que c'était peut-être aussi le fait qu'elle ait pris des coups qui l'avait amenée à refaire des bêtises et donc à prendre des coups et ainsi de suite. Elle admit que les coups n'arrangeaient pas les enfants, elle admit que malgré tous les coups qu'elle avait pris, elle n'avait changé de comportement que lorsqu'elle l'avait, elle-même décidé. Elle rappela que les coups ne l'avaient jamais empêchée de jouer aux billes dès que son père avait le dos tourné et expliqua que c'était pour cela qu'elle n'avait pas battu ses enfants.

### **Sophie, un exemple de rupture de la compulsion de répétition de la violence...**

Elle avait préféré parler, quitte à les agresser un peu verbalement. Elle avait réfléchi à son enfance et elle avait décidé qu'elle ne frapperait pas ses enfants même s'ils étaient emmerdants. Elle ajouta que ses enfants s'étaient avérés très calmes. Je lui fis remarquer que c'était peut-être justement lié au fait qu'elle ne les avait pas frappés. Elle répéta qu'elle ne les avait jamais frappés, qu'elle leur parlait durement uniquement.

### **... de la domination et de l'absence de dialogue...**

Je lui ai alors demandé si ses parents lui parlaient. Elle me répondit que sa mère ne parlait pas beaucoup, qu'ils riaient et qu'ils parlaient lors des repas de famille uniquement. Elle ajouta que son père aimait raconter des blagues. Mais sinon, elle eut du mal à caractériser son attitude. Elle revint sur sa mère, elle la compara à certaines mères qui discutaient de tout avec leurs enfants et me précisa que ce n'était pas le cas de sa mère. Elle ajouta qu'il fallait que les enfants aient beaucoup de respect, ils n'osaient pas poser trop de questions comme c'était le cas aujourd'hui. Elle me raconta que lorsque sa mère lui parlait, il lui fallait baisser la tête, qu'elle n'avait pas le droit de la regarder dans les yeux. Elle se rappela qu'une fois elle avait dit à sa propre fille de baisser la tête lorsqu'elle lui parlait, mais sa fille lui avait dit qu'elle

n'était pas d'accord, car à l'école la maîtresse lui avait dit de la regarder quand elle lui parlait. Elle avait donné raison à sa fille, elle commenta ses propos en disant que lorsqu'on ne regardait pas quelqu'un qui nous parlait, cela pouvait vouloir dire qu'on ne l'écoutait pas. En disant ses mots, elle se demandait pourquoi elle avait été élevée comme cela. Elle ajouta qu'elle n'avait même pas le droit de rester près de sa mère à écouter sa conversation. Dans ce cas, elle se rappela qu'elle prenait systématiquement un coup en plein dans le visage. Elle déclara que tous les Antillais avaient été élevés comme cela : ne pas regarder les adultes dans les yeux et ne pas rentrer dans la conversation des adultes. Elle réalisait que ce n'était plus le cas pour les enfants aujourd'hui mais que dans le temps quand les adultes parlaient, les enfants devaient aller jouer.

Pour conclure, je lui ai donc suggéré qu'il n'y avait pas beaucoup de dialogue entre elle et ses parents. Elle l'admit et précisa que sa mère pouvait lui parler mais uniquement pour lui dire des choses essentielles. Pour mieux comprendre, je lui ai demandé si par exemple il arrivait qu'ils parlent de politique. Elle me rétorqua que chez son père on ne parlait jamais de politique, que c'était interdit. Elle précisa qu'elle ne savait même pas ce que votait son père. Elle me raconta qu'à 18 ans, lorsqu'elle avait voté pour la première fois, elle était avec des amis, des cousins, elle avait voté communiste. Ils étaient tous entrés dans le bureau de vote, avaient pris un seul bulletin et avaient fait la queue pour voter sans même aller derrière le rideau. Quelqu'un avait répété cela à son père, celui-ci l'avait prise à part pour qu'elle lui raconte la façon dont elle avait voté. Elle lui avait dit la vérité, il ne lui avait rien fait ce jour là car il avait réalisé qu'il était un peu responsable de tout cela puisqu'il avait toujours refusé de parler de politique avec ses enfants. Il lui avait uniquement expliqué quelle devait prendre tous les bulletins et aller derrière le rideau pour mettre le bulletin de son choix dans l'enveloppe avant d'aller mettre l'enveloppe dans l'urne. Ce jour là elle avait supposé que son père n'avait jamais voté communiste. Elle avoua qu'elle avait toujours suivi ce conseil par la suite.

Comme elle insistait sur le fait qu'il ne l'avait pas frappée ce jour là, je lui demandais si à 18 ans, elle courrait encore le risque de se faire battre par son père. Elle le confirma. Elle expliqua que son père avait toujours dit que tant qu'elles seraient sous son toit, qu'il les nourrirait, les habillerait... Il serait susceptible de les frapper si nécessaire. Elle ajouta que son père s'amusait beaucoup avec ses sœurs aînées. Il leur disait que si elles voulaient aller danser il fallait qu'elles fassent la corvée d'eau, qu'elles nourrissent le cochon... Ce qu'elles faisaient avec empressement, mais lorsque l'heure était venue pour elle de sortir, leur père ne les laissait aller nulle part. Elle en riait encore aujourd'hui et précisait qu'il serait venu à l'idée d'aucune d'entre elles de protester. Elle admit que son père avait été plus tolérant avec ses derniers enfants.

### **Une famille où l'on rit, où l'on transmet la bonne éducation qui nous a été transmise**

Elle insista : son père n'était pas un homme méchant, elle m'avoua qu'il était déjà décédé ainsi que sa mère et que ses parents lui manquaient beaucoup. Elle répéta qu'ils étaient très calmes, que tous leurs voisins de l'époque pouvaient en témoigner. Elle se rappela qu'ils riaient beaucoup dans sa famille, qu'ils faisaient souvent des repas entre eux. D'ailleurs elle précisa que cette habitude était restée entre frères et sœurs et neveux et nièces. Elle rappela qu'elle n'avait rien à reprocher à ses parents. Elle répéta que si aujourd'hui, elle avait ce caractère, ce n'était pas par manque d'éducation. Elle finit en déclarant qu'elle avait peut-être

même reçu trop d'éducation. Elle se demanda à nouveau comment elle pouvait être issue d'une telle famille et répéta que ce qui la rassurait c'est qu'elle était le portrait « craché » de son père. Elle ajouta qu'elle avait une sœur que ses collègues prenaient régulièrement pour elle lorsqu'elle circulait avec sa voiture.

### **La violence sur les enfants, c'est pour ton bien, tous les adultes l'utilisent**

J'ai alors pris le parti de revenir sur les lianes de tamarin et sur le fait que ce n'était pas une bonne chose pour elle, puisqu'elle ne l'avait pas utilisée, pour ses propres enfants.

Elle l'admit, mais précisa que tous les enfants prenaient des coups à son époque et que les lianes de tamarin en particulier étaient très utilisées.

Je croyais comprendre que le fait que ses parents étaient décédés, l'empêchait de remettre en question leur éducation, et je tins donc à lui préciser qu'il ne s'agissait pas ici de critiquer son père. Elle répondit tout de suite qu'il n'en était pas question et que de toutes les façons cela lui avait fait du bien. Elle déclara que si son père ne lui avait pas fait cela, elle ne sait pas ce qu'elle serait devenue. Après réflexion, elle répéta que les coups de liane de tamarin étaient très douloureux, mais qu'aux Antilles, les gens étaient pauvres, ils ne pouvaient pas acheter tout ce qu'ils voulaient à leurs enfants.

Elle me raconta alors que son père était cultivateur. Ils mangeaient des ignames, des patates douces. Elle avoua que ce n'étaient pas toujours facile, mais elle ne se considérait pas comme malheureuse à cette époque, car elle n'avait jamais été se coucher sans manger. Elle ne mangeait peut-être pas de pain, mais elle avait toujours à manger et à boire. Son père et sa mère s'étaient démenés pour cela.

### **La violence, ça ne sert à rien, ça ne génère que la désobéissance, la défense, l'agressivité**

J'insistais et lui rappelais qu'elle disait tout à l'heure que ce n'était pas les coups qui lui avaient permis de changer. Elle confirma et insista sur le fait que c'était d'elle-même, avec l'expérience de la vie qu'elle avait été amenée à changer. Elle répéta que les coups n'arrangeaient rien, que personne ne lui ferait croire qu'il ou elle aurait permis à son enfant de changer par les coups. Elle répéta que les coups qu'elle avait reçus ne l'avaient jamais empêchée de faire ce qu'elle voulait. Elle ajouta que certains enfants vous regardaient d'un air rebelle lorsque vous les frappiez et ne pleuraient pas.

Je lui ai alors suggéré qu'au contraire, plus les enfants prenaient de coups, plus ils s'endurcissaient. Elle confirma et précisa que beaucoup d'enfants étaient devenus délinquants à cause de cela.

## **Mais dans le foyer de Sophie, il n'y avait pas de violence**

Ensuite, je me suis demandé si finalement, elle n'avait pas eu le sentiment de ne pas avoir été maltraitée parce qu'autour d'elle, elle avait vu des enfants qui subissaient plus de violence, encore. Elle me répondit par la négative, elle n'avait jamais vu cela de ses propres yeux, elle en avait entendu parler, surtout à son travail. Elle répéta qu'elle n'avait pas connu la violence chez elle. Les coups de tamarin pour elle, ce n'était pas de la violence, son père lui donnait un ou deux coups comme cela sans plus.

Je lui ai alors demandé s'il lui était arrivé de devoir se mettre à genoux par terre pendant un long moment dehors pour demander pardon. Elle avoua qu'une histoire de ce genre lui était arrivée une seule fois. Un soir, elle avait déjà mangé deux assiettes du repas que sa mère avait préparé. Comme elle me le précisa, elle était une enfant très « vorace » et elle n'avait donc jamais assez mangé. Lorsque son père était arrivé et qu'il s'était installé pour manger, elle avait donc attendu, assise dans un petit coin, qu'il lui donne un peu de ce qu'il avait dans son assiette. Elle riait en me racontant cela. Il lui avait demandé si elle avait déjà mangé. Elle avait avoué qu'elle avait déjà mangé deux assiettes. Du coup, il avait mangé la moitié de son assiette et avait laissé le reste pour Sophie. Mais cette dernière n'avait plus faim, il lui avait imposé, en plus, de boire un verre de Guigoz pour finir. Elle raconta qu'ensuite, il lui avait dit de se mettre à genoux pour demander pardon. Elle s'était endormie à genoux sans demander pardon. C'est sa mère qui l'avait réveillée en lui répétant de dire pardon à son père et d'aller se coucher. Elle avait fini par dire pardon et avouait qu'après cela elle était devenue moins « vorace ».

## **L'assignation par la couleur de peau, elle n'a jamais vu ça... Cela ne devrait pas exister.**

Ensuite, je changeais de conversation et revenait sur l'hypothèse de l'assignation par la couleur de peau pour introduire la question de la domination. Alors que je n'avais pas encore réussi à le faire, Sophie répéta qu'elle n'avait jamais vu des parents préférer certains de leurs enfants parce qu'ils étaient plus clairs de peau. Je lui ai alors dit que d'autres personnes lors de ce type d'entretien m'avaient pourtant raconté des histoires de ce genre. Elle l'admit et déclara qu'elle trouvait cela très malheureux. Elle rappela que ses trois filles étaient de couleur différente et qu'il ne lui serait jamais venu à l'esprit de préférer les plus claires de peau.

## **... ça ne peut exister que dans des histoires de remariage et c'est malheureux.**

Elle répéta que pour elle ceci venait plutôt des remariages, des histoires de beau-père et de belle-mère. Des femmes qui n'aiment pas certains enfants parce que leur père les a fait souffrir alors que le père de leurs autres enfants les a « mis à l'aise ».

Je lui ai alors rappelé que l'on disait d'un enfant qui avait la peau plus claire « il a une petite couleur sauvé ». Elle corrigea « On ti po chapé » (Une petite peau échappée), puis s'empressa de dire que c'était malheureux, qu'elle ne voyait pas comment il était possible de faire des différences entre des enfants qui étaient tous sortis de notre ventre.



Je revins alors sur l'assignation du genre pour tenter d'introduire cette question de la domination. Tout à coup elle semblait mieux comprendre cette question de l'assignation de genre et me proposa comme illustration le cas de parents qui attendaient une fille et qui mettaient au monde un garçon. Elle comprenait qu'ils allaient l'aimer mais que le sexe de l'enfant ne répondrait pas à leur désir.

Par contre, elle ne croyait pas que ceci pouvait générer de la violence entre les adultes et les enfants, je lui ai alors raconté qu'il pouvait arriver que l'assignation par la couleur de peau se conjugue à la violence, que les enfants les plus noirs subissent plus de violence que le reste des enfants de la famille. Elle me répondit qu'elle n'avait jamais entendu parler de cela, elle avait l'air très choquée et finit par rire. Je la rassurai en lui disant que cela pouvait arriver mais que la violence pouvait aussi exister indépendamment de l'assignation. Elle n'était toujours pas convaincue, elle répétait que c'était plutôt une histoire de belle-mère et beau-père.

### **Assignation par la couleur de peau et désobéissance à la domination hiérarchique, une question d'équité dans la répartition du travail, de dialogue,**

Je revins ensuite à la question de la domination et tentais à nouveau de l'introduire par le concept de genre directement, en lui rappelant que les hommes dominaient les femmes dans la société et en illustrant mon point de vue par le fait que le plus souvent c'étaient les femmes qui accomplissaient tout le travail domestique dans les foyers. Elle acquiesça. J'ajoutai que souvent aussi dans les entreprises les hommes étaient payés plus chers que les femmes. Elle approuva également, je suggérais donc que c'était un peu la même chose pour les nègres et les blancs, que ceux qui auraient la peau la plus claire aurait plus de chance de trouver du travail. Elle approuva totalement mes propos. Elle les illustra en disant que les compétences et les diplômes des personnes n'étaient pas pris en considération, seule leur couleur de peau comptait, puis se tut. Elle poursuivit en déclarant qu'on regarderait le style de la personne aussi, sa façon de marcher... Tout cela était plus important que les qualifications, d'après elle, en Guadeloupe.

Je lui ai alors demandé si elle avait ressenti la domination des blancs sur les nègres à son arrivée dans son entreprise actuelle. Elle me répondit que l'entreprise avait ouvert en 1972 et qu'à l'époque il n'y avait pas toutes ces discriminations. Elle disait que c'était maintenant que ceux qui arrivaient étaient hypocrites et racistes. Elle se rappela qu'au début dans son entreprise, c'était une grande famille, « tout moun la té ka fè on sèl en didan la » (Dans cette entreprise, on ne faisait qu'un). Même le directeur « sète même moun la » (se considérait comme leur semblable). Elle poursuivit en déclarant qu'il y avait une bonne ambiance, que tout le monde travaillait qu'il soit chef ou pas. Maintenant, elle déclara, en cherchant ses mots, que ceux qui « étaient envoyés » se croyaient supérieurs à eux.

Je lui ai alors demandé quand cela avait commencé. Elle me répondit qu'il y avait déjà quelques années, puis se tut. Elle poursuivit en disant qu'avant, ceux qui venaient de l'étranger, travailler dans son entreprise devaient être célibataires, mais maintenant, ils venaient en couple, avec leurs enfants. Elle répéta : « Yo bizoin montré yo supérieur a ou » (ils veulent se montrer supérieur à toi). Elle avoua qu'aujourd'hui elle ne travaillait plus que pour l'argent. Que les étrangers qui venaient travailler dans son établissement étaient « dégoûtants », qu'elle ne travaillait avec eux que par obligation, même les chefs de service.

Elle se demandait si cela ne venait pas du fait que ces derniers restaient de plus en plus longtemps. Avant, ils ne restaient que six mois, mais maintenant, ils restaient un an, voir plus. Elle précisa qu'elle aimait quand même son travail, mais qu'elle n'aimait pas trop « l'entourage », même si elle admettait qu'elle ne les haïssait pas. Elle poursuivit en déclarant que c'était certains de leurs comportements qu'elle n'appréciait pas. Je lui ai alors demandé de me donner un exemple parmi ces comportements. Elle déclara que ces personnes se mettaient dans la tête qu'elle n'était là que pour travailler. Elle ajouta qu'ils lui disaient parfois : « Tu es payée pour travailler ». Elle se demandait si eux n'étaient pas payés aussi pour travailler. Elle considérait qu'ils travaillaient tous pour le même patron. Elle précisa que si elle travaillait pour quelqu'un qui était propriétaire de son hôtel ce serait différent. Mais dans son entreprise, les chefs travaillaient pour le même patron qu'elle et elle ne voyait pas pourquoi elle travaillerait plus qu'eux. Elle cita l'exemple de son chef de service actuel, il croyait qu'elle seule devait travailler et pas lui, elle ne supportait pas cela, pour elle, leur patron l'avait placé là en tant que responsable, mais elle ne travaillait pas pour lui. Au démarrage de l'entreprise, lors des réunions, les chefs disaient toujours qu'ils étaient une grande famille, que tout le monde devait travailler, personne ne s'appelait monsieur ou madame untel, on s'appelait par les prénoms et c'était tout. Il n'y avait pas de chef, c'était typique de son entreprise cela, au départ.

Avant, elle et ses collègues défilaient, dansaient, faisaient des spectacles. Elle précisa, qu'aujourd'hui, plus personne ne ferait cela et soupira. Elle poursuivit en disant que maintenant les chefs étaient du style dictateur. Ils considéraient qu'ils arrivaient dans un pays de nègres et qu'il fallait qu'ils les mettent au travail. Elle se tut, puis poursuivit en déclarant qu'il y avait du racisme maintenant dans son entreprise. Elle se prit ensuite en exemple et déclara qu'elle savait qu'elle était payée pour faire un certain travail, mais que personne ne l'obligerait à faire autre chose que le travail pour lequel elle était payée. Si elle faisait un peu plus, elle le faisait si elle avait envie et il ne fallait surtout pas considérer que c'était une obligation pour elle. Elle cita l'exemple de son travail. Elle était payée pour s'occuper de dix tables. Il pouvait arriver qu'elle s'occupe de onze, douze ou treize tables, si elle le voulait, mais personne ne pourrait l'y obliger. Elle rappela que par le passé, lorsque l'ambiance était bonne, elle pouvait s'occuper de 15 à 20 tables.

### **... un agir expressif qui donne l'impression aux autres que vous vous croyez supérieurs**

Je lui ai alors demandé pourquoi il y avait cette ambiance. Elle m'a répondu qu'à cette époque elle ressentait du plaisir à travailler, et que grâce à cela, elles auraient pu s'occuper de trente tables. Mais elle précisa qu'aujourd'hui ce serait impossible, que les chefs avaient trop de manies, qu'ils voulaient mener les gens à la baguette, « méné moun kon charrette, yo ka vin trèné déyè yo, hein, hein, hein. » (Mener les gens comme une charrette qu'ils seraient venus traîner derrière eux, non, non, non). Puis elle se tut, et ajouta qu'elle ne pouvait plus supporter cela, que maintenant elle travaillait pour « le juste compte ». Elle s'est d'ailleurs vantée de l'avoir déjà dit de nombreuses fois, même dans les bureaux. Il est convenu qu'elle s'occupe de dix tables, elle vient faire ses dix tables. Elle répéta avec insistance qu'elle pouvait en faire deux ou trois de plus si le cœur lui en disait mais que personne ne pouvait exiger cela d'elle. Elle ne le ferait que « lè on moun bon » (si c'était une « bonne » personne). Elle ajouta que lorsqu'il y avait un bon chef de restaurant, tout tournait bien, de la même façon que lorsqu'il y avait un bon chef de cuisine, ce service marchait impeccablement. Elle poursuivit en disant que le chef de cuisine actuel était dans ce cas.

Elle expliqua que ce chef faisait bien marcher son service parce que ce n'était pas le genre à se permettre certaines choses parce qu'il était chef, « i pa ka montré i pis ki pon moun » (Il ne se croit pas supérieur aux autres), il disait ce qu'il y avait à faire et c'est tout. Elle ajouta que lorsqu'il y avait une ambiance comme celle-là, vous travailliez sans même vous en rendre compte, vous n'aviez même plus envie de quitter votre travail. Cependant, elle déplorait qu'aujourd'hui, elle ait envie de partir à peine était-elle entrée. Elle priait pour que le temps passe vite et qu'elle puisse rentrer chez elle faire ses affaires. Elle ajouta qu'elle le disait aussi lorsqu'elle était dans son établissement. Elle déclara ensuite que si Dieu lui avait permis d'ouvrir sa propre affaire, ou autre chose, elle aurait déjà laissé cette entreprise, elle la trouvait « dégoûtante ».

### **Une absence de dialogue, de politesse...**

Elle n'aimait pas l'esprit des chefs, elle considérait qu'ils avaient un esprit de « vengeance », de « racisme ». Elle parla alors du directeur qu'elle considérait comme raciste parce qu'il passait devant son personnel sans même lui dire « bonjour ». Elle ne comprenait pas qu'il n'ait jamais envie de rester un peu à discuter avec son personnel pour faire en sorte que son établissement fonctionne mieux. Elle avait remarqué que c'était uniquement lorsque le directeur de la zone caraïbe, arrivait, que le directeur de l'établissement et son adjoint avaient envie de dire bonjour au personnel. Elle déclara que dans ce cas, elle ne leur répondait pas. Elle insista sur le fait qu'elle était comme cela, qu'elle n'avait pas peur dans ce cas de regarder le « blanc » dans les yeux et de ne pas lui répondre. Elle ajouta qu'elle était venue travailler et non pas chercher des « bonjours ». Elle conclut en disant qu'une bonne partie des chefs étaient venus se venger sur les nègres.

### **Si Sophie est amenée à penser que vous vous croyez supérieurs parce que vous êtes blanc et qu'elle est une négresse, elle se défendra en déniait la domination hiérarchique...**

Je lui ai alors demandé de quoi ils se vengeaient d'après elle. Elle m'expliqua que son entreprise avait des établissements dans le monde entier et que lorsque ces chefs étaient en Afrique, ils faisaient ce qu'ils voulaient avec le personnel. Elle précisa que ces derniers leurs disaient souvent cela. Elle ajouta que c'était le cas également dans les pays arabes. Elle poursuivit en disant qu'ils avaient aussi été en Haïti et qu'ils menaient les Haïtiens comme ils le voulaient, puisqu'il est difficile pour eux de trouver du travail. Elle conclut en précisant que ces derniers étaient moins bien payés qu'eux alors qu'ils travaillaient plus.

Elle imaginait donc que lorsqu'ils arrivaient en Guadeloupe, ces chefs croyaient qu'ils pourraient agir avec eux comme dans ces pays là. Or, ce n'était plus possible car ils étaient en France et les travailleurs avaient les mêmes droits qu'eux. Ceci expliquait, à son avis, que les chefs pensaient pouvoir les faire travailler beaucoup et ne rien faire.

### **...où la domination liée à votre position de client.**

Elle ajouta que ceci se ressentait aussi au niveau des clients. Certains voyageaient beaucoup, voyaient des personnes mendier et croyaient que c'était la même chose en Guadeloupe. Elle me raconta que parfois, lorsqu'elle débarrassait, des clients prenaient beaucoup de nourriture dans leur assiette, laissait la moitié, et leurs disaient qu'ils pouvaient garder le reste pour eux. Elle déclara que dans ce cas, elle refusait et précisait aux clients que tout ce qui était débarrassé sur les tables était mis à la poubelle.

Je lui ai alors demandé si ce qui la choquait, c'était que ces clients avaient été dans des pays « à nèg » où ces derniers étaient dans la misère et qu'ils les mettaient dans le « même panier » qu'eux. Elle approuva énergiquement et ajouta que c'était choquant car ils avaient été élevés en France, et qu'ils buvaient et mangeaient comme tous les Français. Elle ajouta qu'il y avait des mendiants en Guadeloupe, mais comme partout. Elle déplorait que les étrangers croient toujours qu'ils auraient à faire à des mendiants, à des miséreux, lorsqu'ils allaient dans un pays habité par des nègres. Elle déplorait qu'ils ne se rendent pas compte que le contexte était différent ici.

Je lui ai alors demandé si elle avait d'autres exemples de comportements de clients qui l'amenaient à penser que les clients les considéraient comme des Africains ou des Haïtiens. Elle me répondit que les bons Français, les Français de la ville de Paris qui vivent en cercle fermé, les considéraient en fait « comme des esclaves ». Elle m'expliqua qu'ils voulaient qu'elle aille chercher tout ce dont ils avaient envie, ils s'adressaient à elle avec un ton autoritaire, une manière d'être qui lui déplaisait beaucoup. Elle déclara que ceux qui voulaient se faire marcher dessus pouvaient le faire, mais pas elle. Elle me répéta qu'elle était comme cela, et que personne ne pourrait la faire changer. Elle précisa qu'elle ne changerait que si elle l'avait décidé. Elle déplorait que ce type de client se sente supérieur à elle. D'après elle, les clients se comportaient souvent comme cela dans son établissement. Cependant, elle avoua qu'à force de faire ce travail, il arrivait qu'elle ne portait même plus attention à cela.

### **L'absence de mobilisation de l'ingéniosité comme forme de résistance à l'absence de reconnaissance**

J'ai alors tenté à nouveau de faire le lien entre ce déni de la domination et les événements de son enfance. Mais elle n'était pas d'accord, pour elle, cela venait du fait qu'elle avait déjà trop donné à son entreprise et qu'elle n'avait jamais obtenu de reconnaissance pour cela. Elle rappela à quel point, ils avaient travaillé dans le temps, fait les spectacles, défilé sur la plage...pour les clients, pour faire vivre l'hôtel.

Elle déplorait qu'aujourd'hui, rien ne fût fait pour les remercier de tous ces efforts, ils disaient toujours qu'il n'y avait pas assez de clients et pourtant l'hôtel était toujours plein. Elle pensait qu'ils disaient cela pour ne pas leur donner d'augmentation. Ils ne faisaient rien pour leur rendre le travail plus facile. C'était pour cela qu'aujourd'hui, elle venait faire ces dix tables et c'était tout. Elle ne voulait plus se tuer pour son entreprise, s'ils avaient des tables en plus à faire qu'ils s'organisent, qu'ils embauchent.

Elle se rappela que par le passé, ils avaient porté des plats chauds, avec du charbon dessus. Et aujourd'hui elle constatait que son établissement n'avait aucune reconnaissance pour cela. Il leur demandait uniquement de travailler et de se taire.

### **Enfance et résistance au travail**

Je lui répétais donc que, pour elle, cette attitude face à l'autorité n'avait rien à voir avec son enfance. Elle confirma, elle me répéta qu'elle n'avait pas été maltraitée, qu'elle avait toujours été se coucher avec le ventre plein, que ses parents étaient très calmes. Elle admettait que certaines familles aient pu être mauvaises mais pas la sienne. Elle ajouta qu'elle n'allait jamais s'asseoir chez les gens, que sa famille n'aimait pas cela. Ses parents laissaient ses amis jouer un peu avec elle devant sa porte mais pas longtemps, très vite chacun devait rentrer chez lui. Elle avouait que ses filles non plus n'allaient pas trop chez les gens. Elle considérait qu'elle avait une maison, c'était pour y rester. Elle se souvint qu'elle s'entendait bien avec tout le monde à l'école mais que dès que l'école était finie il lui fallait rentrer. Elle conclut en avouant que c'était pour cela qu'elle n'avait pas d'amis. Elle avait une amie d'enfance qui était encore sa collègue aujourd'hui et une autre collègue qu'elle appréciait aussi, mais cette dernière était décédée depuis quelques années. Elle se tut, puis répéta qu'elle n'avait pas été élevée « en bande ». Elle réfléchissait à ce qui pouvait bien faire qu'elle était comme cela, mais ne voyait pas de raisons, alors elle en déduisit que c'était dans sa nature d'être comme cela. Elle ajouta qu'elle pouvait faire des choses aussi dont elle se fichait pas mal, pour emmerder les autres, mais elle répéta que ce n'était pas son enfance, qu'elle avait toujours été emmerdante. Elle rappela que si elle avait envie de jouer aux billes, elle le faisait. Je lui ai alors suggéré que ses parents non plus ne la laissent pas faire ce dont elle avait envie. Elle confirma, et répéta qu'elle en avait tellement envie que même si elle prenait des coups, elle y jouait quand même et se mit à rire. Pour résumer je lui ai suggéré qu'en fin de compte elle était toujours restée fidèle à elle-même. Elle approuva. J'ai insisté en déclarant : « que ce soit avec tes parents ou avec tes chefs, tu ne fais que ce dont tu as envie ». Elle précisa que c'était le cas lorsqu'elle était dans son droit, quand on lui demandait de faire plus de dix tables par exemple ; mais que ses dix tables, elle s'en occupait.

### **Absence de mobilisation de l'ingéniosité et absence de reconnaissance**

Elle changea de conversation et revint sur son chef de service actuel, elle déplorait qu'il lui ait lancé des paroles qui ne lui avaient pas fait plaisir. C'est comme cela qu'elle avait décidé de ne plus lui parler pour qu'il ne la choque plus et qu'elle ne le choque plus non plus, qu'ils n'aient plus de problème. Elle répéta que c'était sa nature d'être comme cela avec tout le monde. Elle admettait que son chef de service lui dise où faire les tables et comment les faire, mais pas d'en faire plus. Elle me raconta que récemment encore, elle avait fait des tables en plus mais qu'un jour elle avait eu mal au dos, elle ne pouvait donc rien faire en plus. Elle l'avait dit à son chef de service, mais celui-ci lui avait dit que cela ne lui faisait pas plaisir. Depuis elle avait définitivement décidé qu'elle ne ferait rien en plus, pour lui montrer qu'une personne n'était pas une barre de fer. Elle ajouta que le fer lui-même s'usait, alors elle estimait qu'il fallait qu'il comprenne qu'elle, en tant qu'être humain, était comme lui, lorsqu'elle disait qu'elle ne pouvait plus, il fallait qu'il l'accepte de temps en temps. Elle poursuivit en disant que maintenant il était bien obligé de l'accepter puisqu'elle ne faisait plus

rien en plus pour lui. Elle répéta qu'aujourd'hui, elle ne ferait plus rien de plus sauf si c'était quelque chose de négocié, avec une convention signée.

### **Sophie d'une manière générale ne badine pas avec le respect**

Elle compara cela à sa vie privée et signala que c'était la même chose, qu'elle pouvait être bien avec quelqu'un mais que le jour où elle avait décidé que ce n'était plus le cas, il n'y avait rien à faire. Elle ajouta qu'elle ne revenait jamais en arrière. Elle respectait les gens tant qu'ils la respectaient, c'est pour cela qu'elle disait toujours aux autres de faire attention, lorsqu'ils s'adressaient à elle. Elle précisa qu'elle n'était pas du genre à injurier les autres mais que si quelqu'un lui disait « des bêtises », elle ne se contrôlerait plus. Elle pensait que c'était pour cela que les gens ne se comprenaient pas dans le travail. Quand certains abusait, les autres pouvaient fermer les yeux, ne pas se rendre compte, parce qu'ils avaient de la conscience professionnelle, mais quand leurs yeux s'ouvraient, ils réagissaient, et pas forcément de la bonne façon. Elle ajouta que c'était pour cela qu'elle disait toujours aux autres de la « couillonner », mais de s'arranger pour qu'elle ne s'en rende pas compte. Je me mis à rire, elle me dit alors qu'elle me le répétait, pour une fois que nous discussions, que c'était comme cela qu'elle était, les autres lui disaient qu'elle était dure, mais elle pensait que c'était faux. Elle compara cela à des personnes qui avaient toujours besoin de quelque chose et pour lesquelles elle était toujours là. Or lorsque c'était elle qui avait besoin d'eux, ils n'étaient pas là. Elle avoua qu'elle cessait de parler à ce type de personne.

J'ai ensuite changé de conversation en lui demandant comment se comportaient ses frères et sœurs dans leurs travaux. Elle m'a répondu qu'elle ne savait pas car ils étaient tous en France sauf son frère. Ce dernier faisait un peu de pêche avec des marins pêcheurs, elle ne souhaitait pas me donner de précisions et me répéta que de toute façon elle était la seule de sa famille à avoir du caractère, qu'on aurait pu dire n'importe quoi aux autres, ils n'auraient pas réagit, elle qualifia cette attitude de « tébé » (bête).

### **Le rapport subjectif au travail et à la couleur de peau dépend des messages adressés aux enfants par les adultes à ce sujet**

Je lui ai alors demandé si ses parents lui parlaient de leur travail. Elle m'a répondu, qu'ils cultivaient tous les deux les terres de la famille. Qu'ils avaient toujours travaillé dur et qu'ils ne parlaient jamais des nègres et des blancs, elle précisa d'ailleurs que l'une de ses sœurs était mariée à un blanc.

## **Travail domestique, assignation et subversion**

Le dernier sujet que j'ai abordé avec elle était celui du travail domestique, je voulais savoir comment il était réparti au sein de sa fratrie. Elle m'a répondu que c'était les quatre plus grandes qui faisaient tout le travail, que les autres ne s'occupaient que de chercher de la nourriture pour les lapins et les cochons, ainsi que des corvées d'eau. Elle termina en disant que pour le travail domestique elle agissait comme dans son travail salarié, elle ne faisait que ce dont elle avait envie.

## ENTRETIEN AVEC TONY

Tony est technicien de maintenance dans l'hôtel géré par un groupe local pris en exemple dans cette thèse. Il est syndicaliste, reconnu comme résistant à la domination hiérarchique. Il est de toutes les négociations. Lorsque nous avons notre entretien, son établissement est en redressement judiciaire.

Il a tout de suite accepté de participer à cet entretien, nous nous voyons chez lui, en présence de sa famille (qui va et qui vient).

### **Couleur de peau, éducation et transmission de la condition**

Je lui ai donc exposé ma première hypothèse sur l'assignation par la couleur de peau, sans évoquer le rapport de domination que ce processus sous-tend. Il ne s'est pas déclaré convaincu. Pour lui, c'était lorsque l'on sortait de la Guadeloupe que le problème de la couleur de peau surgissait, mais pas en Guadeloupe. Il admettait par contre que le rapport à la couleur de peau était lié à l'éducation. Il poursuivit en précisant que ce qui comptait pour l'enfant, c'était de bénéficier d'explications de la part des adultes qui l'entourent et leur socius.

### **Education, respect des règles, et association du personnel au fonctionnement de l'entreprise (à la construction des règles)**

Ensuite, il ajouta que les parents devaient apprendre à leurs enfants le respect des consignes, que, sinon cela constituait un obstacle à leur évolution, ainsi qu'à celle du dialogue. Il insistait en précisant que les Antillais n'admettaient pas qu'il faille des règles mêmes si ces règles étaient fixées par les Antillais eux-mêmes. Pour lui tout cela venait d'un problème d'éducation et en cela il pensait rejoindre ma première hypothèse. Il déplorait que les Guadeloupéens (il dit nous) n'aillent que dans le sens qui les arrangeait et il présentait cela comme un gros problème. Il ajouta que si ceux qui étaient chargés de faire respecter les règles par les employés (il dit nous), associaient plus ces derniers dans le fonctionnement, les consignes seraient peut-être plus respectées. Mais cette association devait être faite d'une façon correcte, sans qu'il n'y ait d'éléments importants pour comprendre la situation qui leur soient cachés. Il faisait sans doute référence ici à sa propre entreprise où beaucoup d'éléments de gestion avaient été cachés au personnel. Nous verrons que Tony va souvent faire référence au travail, à son entreprise, sans que je l'interpelle sur ce sujet. Ceci est lié au fait que son entreprise est en redressement judiciaire et qu'il en éprouve une certaine rancœur.

Il considérait que le personnel ne disposait pas d'informations suffisantes sur la complexité d'une entreprise alors que c'était comme cela qu'on pouvait espérer la paix sociale, d'après lui. Il pensait que le personnel devait être associé, informé pour qu'il puisse s'inquiéter des profits de son entreprise. A ses yeux, il fallait que les employés se rendent compte qu'à certains moments, tout le monde pouvait gagner et qu'à d'autres, tout le monde devait se serrer les coudes.



## **Assignment de genre et travail**

Il changea ensuite de conversation et revint sur l'assignation de genre. Il confirma qu'elle existait en Guadeloupe. Il poursuivit en disant que les travaux difficiles, comme maçon ou jardinier étaient « affublés » aux hommes tandis que le ménage, le repassage étaient... Il avait du mal à dire que ces travaux là étaient « affublés » aux femmes. Il poursuivit donc la liste des caractéristiques de travaux commencée par « ménage » et « repassage », en citant les activités intellectuelles en général et déclara que ces tâches là étaient généralement réservées aux femmes. Il poursuivit en déclarant qu'une « dame » aurait préféré cent fois que sa fille réussisse culturellement, et intellectuellement que son fils. Elle considérerait en effet, que le garçon aurait de toute façon une chance dans la vie, de part ses capacités physiques. Il conclut en précisant qu'il y avait d'ailleurs plus de femmes au chômage que d'hommes.

## **L'assignation par la couleur de peau nuit à l'égalité des chances, mais en Métropole**

Tony revint ensuite sur l'assignation par la couleur de peau, et répéta que la couleur de peau n'avait pas tellement d'importance dans le rapport entre personnes d'une même race, entre noirs, finit-il par ajouter après quelques hésitations. Il rappela également que c'était à l'extérieur de la Guadeloupe que c'était important. Il me raconta ainsi qu'il avait vécu en métropole pendant dix ans et qu'il avait vu là-bas l'impact de la couleur de peau sur ce qu'il considérait comme l'égalité des chances.

## **En tout cas, si c'est aussi le cas en Guadeloupe, c'est au détriment de cette dernière**

Après mure réflexion, il réalisa qu'il avait bien vu un phénomène comme l'assignation par la couleur de peau en Guadeloupe, mais s'empressa d'ajouter que le pays n'avait pas intérêt à cela, il fallait au contraire qu'ils se considèrent tous comme des hommes et des femmes de Guadeloupe. Il incluait dans son analyse : les indiens, les blancs, les noirs et se félicitait que les choses se développaient dans ce sens actuellement.

## **Respect, bonne éducation, discernement, rébellion...**

Je lui fis alors remarquer que s'il précisait « actuellement » c'est que cela n'avait pas toujours été le cas. Il déclara alors qu'avant il y avait plus de respect à l'école ou entre adultes. Il précisa qu'il y avait seulement dix ans, il y avait déjà plus de respect entre individus, envers le système, la loi, les responsables, les intellectuels, les éducateurs, la famille, les cousins. Il déclarait qu'arriver à l'âge adulte, tous étaient imprégnés de respect. Mais il admettait que parfois, du coup, cela amenait les individus à manquer de discernement. Ils voulaient uniquement prouver qu'ils avaient reçu une éducation correcte. Il constatait que, maintenant, même si vous étiez diplômé, ou si vous aviez évolué positivement dans la société, vous étiez toujours rebelle. Il pensait que cela venait du fait que la société incitait les Guadeloupéens à être rebelles pour exister, pour être bien, d'une certaine façon.

### **... et résistance au travail salarié pour prouver qu'on existe, qu'on est fort**

Il ajouta que ce phénomène descendait dans la rue, que les jeunes qui quittaient leur famille, leurs parents, n'avaient plus de respect pour personne d'autre que leurs proches. Il en a déduit que les conflits dans les entreprises avaient une origine culturelle dans le sens où ils seraient une émanation de la rébellion désignée ci-dessus. Il regrettait que le personnel (il dit nous) cherche toujours un bouc émissaire. Même lorsqu'il voyait que la situation économique de l'entreprise ne lui permettait pas certaines choses, il lui fallait tout de même dire que c'était la faute de telle personne. Il raconta que sa longue expérience de syndicaliste dans l'hôtellerie lui avait montré qu'un mouvement de grève finissait toujours par être lancé même lorsqu'il existait une raison juste de ne pas le faire. Il s'agissait de se prouver et de prouver aux autres qu'ils avaient la force de le faire. Il déplorait d'autant plus cette situation que bien souvent, dans ce cas, le mouvement d'obtenait pas de résultats.

Pour illustrer, il raconta ainsi que l'entreprise avait une sorte de contrat moral avec les extras qui voulait que ces derniers touchent leur salaire le 10 du mois alors que les permanents touchaient le 5. La raison invoquée étant des formalités administratives plus importantes dans le premier cas (récupération et traitement des feuilles de présence notamment). Il poursuivit en rappelant que son établissement était en redressement judiciaire actuellement, les chèques correspondants au salaire des extras avaient été refusés le mois précédent. Du coup, ces chèques étaient tombés sous le coup du redressement. Il avait eu beau expliquer à ses collègues la situation, l'administrateur avait eu beau essayé, lui aussi, de faire passer le message, certains en avaient profité pour récupérer cela pour lancer un mouvement (qui se réduisait au jour de l'entretien au fait de venir travailler mais d'en faire le moins possible « Yo pa té ka fè ak ! »). Il ne comprenait pas car les extras avaient eu l'assurance d'être payés, trois semaines après. Il en conclut qu'ils ne cherchaient que le rapport de force pour exister alors, qu'il n'y avait pas lieu de faire un conflit.

Il convenait tout de même que ces personnes aient eu besoin de leur argent et précisa que l'argent était « le phénomène le plus important en terme de travail ». Mais il considérait qu'il y avait d'autres stratégies pour permettre à ces personnes d'avoir leur argent.

### **Domination, résistance, coopération et conflits**

Il admit à ce stade que tout cela était une question d'éducation. Il constatait qu'il y avait parfois de la rancune, qu'il leur était parfois difficile d'admettre leurs torts, il ajouta même que certains seraient prêts à tuer pour avoir raison. Il rappela pourtant que dans la société, tant que vous n'aviez pas été en justice, vous ne saviez pas si vous aviez raison et que parfois, le juge pouvait vous donner tort. Il déplorait que certains membres du personnel, en Guadeloupe, deviennent comme des juges, épient toutes les fautes que vous faisiez pour s'en servir contre vous. Il constatait que chaque fois qu'un patron commettait une erreur, le salarié en profitait pour lui faire savoir qu'il n'aurait pas peur de l'affronter, que lorsqu'il commettrait une erreur à son tour il saurait le lui rappeler. Du coup, il déplorait que dans les situations où la coopération était nécessaire, il n'y ait qu'un conflit.

Il s'inquiétait que ce phénomène se généralise à la politique et que petit à petit ce soit toute une culture qui se développe sur cette base. Même à l'école, il avait le sentiment au travers de l'exemple de sa fille que le système poussait les enfants à être intolérants.

### **Parler fort, s'affirmer comme le plus fort : une des formes de la stratégie de défensive de résistance dans le travail ordinaire.**

Je lui ai alors demandé de m'expliquer ce qu'il entendait par intolérance. Il déclara, alors, que chacun voulait sa place, qu'il existait une compétition...Mais dans cette compétition, il déplorait que chacun ne s'impose pas intellectuellement par exemple, mais par sa volonté...

Je lui ai alors demandé de me préciser s'il n'entendait pas par là que chacun voulait s'imposer par la force. Il répondit par l'affirmative tout d'abord puis nuança en ajoutant qu'il pouvait aussi parfois s'agir de paroles uniquement.

Je lui ai alors fait remarquer que les paroles pouvaient parfois revêtir une certaine force. Il acquiesça. Mais il admit que cela pouvait aussi se traduire dans des gestes. Il s'agissait en fait de montrer à l'autre qu'on était le plus fort (« costaud »), qu'on avait le plus de personnalité.

### **Une stratégie défensive qui préserve la santé des sujets sans doute mais qui ne permet pas leur épanouissement...**

Il le déplorait et précisait qu'on pouvait pourtant être très calme et très influent. Il synthétisa cette idée en déclarant que tout cela relevait d'une lutte d'influence.

### **Pourtant, les patrons et les cadres eux même contribuent, à leur façon, à son maintien.**

Il se rendait compte que les patrons aussi rentraient dans ce jeu là, car ils donnaient toujours plus de « faveurs » à « moun ka fè pis gorge » (ceux qui parlent le plus fort).

Il avait le sentiment que ce type de rapport se développait dans toutes les entreprises, surtout celles qui disposaient d'instances représentatives du personnel. Il remarquait que dans les autres entreprises le patron pouvait se permettre de dire « Dégagez » pour en finir avec le personnel.

Mais dans les instances représentatives, il regrettait qu'il y ait beaucoup de marchandage quand elles n'étaient pas dans les mains de personnes capables de les gérer correctement.

Ainsi apparaissait ce rapport de force dans les rapports humains en Guadeloupe en général mais dans les entreprises en particulier. Ce rapport de force visant à permettre à chacun d'exister, de s'affirmer par rapport aux autres et par rapport à la domination en particulier. D'après Tony ce rapport de force s'est institué au niveau de toute l'entreprise puisque les cadres eux-mêmes semblent s'en servir pour manager : « ils donnaient toujours plus de « faveurs » à « moun ka fè pis gorge » ».

## **L'assignation par la couleur de peau, n'existe pas dans la famille de Tony...**

Comme il n'ajoutait rien sur cette question, j'en profitai pour revenir sur ma première hypothèse, je lui demandais de me confirmer que le processus d'assignation par la couleur de peau n'existait pas dans les familles en Guadeloupe.

Il me confirma que non, tout en précisant que cela n'existait pas dans son environnement proche.

## **...mais à l'école, avec les amis, la famille élargie, oui.**

Je lui demandais donc de me confirmer qu'il n'avait jamais eu à vivre cela personnellement. Après réflexion, il a admis qu'étant petit, lorsqu'un enfant était trop noir, « nou té ka fè jé évé i » (on lui faisait des plaisanteries). Il ajouta, comme pour lui-même, que tous les enfants le faisaient, mais toujours sous forme de jeu. Il répéta que cela c'était vrai. Il précisa qu'ils lui donnaient des noms d'oiseau, lui rappelaient sa couleur de peau noire, lui donnaient n'importe quel nom. Il se disait obligé d'admettre qu'on ne faisait pas ça aux enfants « rouge » (plus clair) et que cela traduisait donc chez les enfants une préférence pour la couleur de peau plus claire.

Je lui ai alors demandé de me préciser avec quels enfants cette situation pouvait se rencontrer, il me répondit que cela pouvait avoir lieu avec des cousins, en famille, entre amis... Il admit également qu'en général, ils préféraient même les blancs, il pensait que c'était culturel et que cela avait un rapport direct avec l'éducation, l'école... Il avoua que tout le monde considérait que les chabins (clairs de peau, presque blancs), les blancs... étaient les préférés, mais que cela se faisait sans trop d'animosité.

Je lui ai à nouveau demandé si cela pouvait plutôt avoir lieu à l'école ou en famille, il confirma les deux, en élargissant même le contexte à l'environnement en général. Il tint cependant à préciser qu'avec le temps, ce phénomène s'atténuait.

## **Assignation et revendication**

Il resta songeur puis précisa que cependant, les personnes de couleur de peau plus foncées revendiquaient de plus en plus fort le fait que la société avait une dette envers eux.

Il ajouta que cette revendication était récente. Je lui ai alors suggéré que cela venait peut-être d'une prise de conscience du déséquilibre qui existait au sein de la société. Il approuva sans conviction.

## **L'assignation absente des familles où tous les membres sont de à peu près de la même couleur de peau**

Je l'ai ensuite interrogé sur des exemples d'assignation qu'il aurait pu observer dans sa famille en tant qu'enfant. Mais il avoua qu'il n'en avait aucun parce que dans sa famille tout le monde avait la même couleur. Il n'y avait aucun blanc. Il précisa que sa famille l'avait éduqué de telle sorte qu'il puisse considérer les nègres comme les blancs, de la même façon.

## **Quelques messages liés à l'assignation par la couleur de peau, une mode pour Tony**

Je lui ai alors demandé d'où il tirait les exemples qu'il venait de m'exposer concernant les enfants entre eux. Il me répondit que cela s'était produit à l'école, que c'était un jeu entre eux, de traiter les plus noirs de peau comme cela, il s'en étonnait aujourd'hui en précisant qu'il était pourtant assez foncé de peau lui-même. Il poursuivit en me citant des exemples d'expression qu'ils pouvaient utiliser à cette occasion : « Gay on pain noir ! » (Regarde le pain noir), « Gay ti boug la, i nwè ! » (Regarde le petit gars, il est noir), « Nou ka vwè aryen ki den a ou » (Nous ne voyons que ses dents). Il réalisa ensuite qu'il n'existait pas d'équivalents pour les « chabin » ou les « blancs », que les enfants ne faisaient jamais ce type de jeux avec ces derniers. Il ajouta que les adultes aussi pouvaient tenir ce type de propos « Wo ! Mè ou bien nwè ! kay maman ou, kay papa ou ? » (Oh, mais tu es bien noir, qu'est-ce qu'est ta maman, qu'est-ce qu'est ton papa ?). Il réfléchit et dit ensuite que tout cela devait être dû à la naïveté. Ces propos étaient adoptés par tous sans y penser. Cependant, il tint à préciser que ce n'était pas pour cela que les enfants les plus noirs n'étaient pas amis avec eux au même titre que les autres plus clairs de peau. Il se souvint alors qu'un jour on lui avait dit : « Bo ! Boug ! Zanmi a ou lasa bien nwè ! » (Oh, mon garçon, ton ami, là, il est bien noir). Il essayait de trouver une explication à cela, a suggéré que c'était peut-être lié à l'éducation puis s'est rétracté et a conclu que c'était plutôt une mode et que cette mode était passée.

## **La résistance au travail salarié : une question d'équité dans la répartition des salaires.**

Je l'ai senti très embarrassé avec cette question et il poursuivit donc en précisant que cela n'avait rien à voir avec le travail. Que ce qui posait problème dans le travail c'était le « gain », la comparaison des « gain » (salaire). Pour lui c'était cela la principale difficulté dans les entreprises en Guadeloupe. Il précisa que les collègues voulaient que tout le monde soit payé pareil sans tenir compte des diplômes, de l'expérience... (Il avait lui-même été augmenté récemment et ses collègues l'avaient mal pris). Il illustra son propos en disant que le chauffeur voulait être payé autant que le directeur général de la santé, qu'il ne comprenait pas qu'il faille établir des paliers, des classements. Il conclut que beaucoup de grèves étaient déclenchés par ce type d'incompréhension. A un niveau plus ordinaire, il ajouta qu'une personne pouvait refuser de faire un travail parce qu'un collègue était mieux payé que lui (cela était arrivé dans son équipe).

## **Le lien entre l'éducation et la résistance au travail salarié est une évidence pour Tony**

Une fois de plus, Tony avait dérivé sur le travail, l'entreprise, j'ai donc tenté de le ramener à mon sujet : la famille, en lui rappelant que précédemment, il avait émis l'idée que cela venait de l'éducation, du fait que les adultes donnent ou pas des explications à leurs enfants. Il resta songeur. J'ai donc reformulé ce point de vue et il affirma alors que ce point de vue était indéniable. Il s'est déclaré persuadé que c'était son éducation qui permettait à une personne de prendre le temps d'écouter, d'analyser, contrairement à un enfant qui était livré à lui-même, qui ne discutait pas avec sa famille... Il ajouta que tout enfant devait discuter avec quelqu'un pour apprendre la vie, apprendre à faire des efforts pour obtenir ce que l'on souhaite... Tout cela servait ensuite à cette personne lorsqu'elle commençait à travailler. C'est cela qui ferait que la personne comprendrait et respecterait les règles de l'entreprise, donnerait aux autres la considération qu'ils méritent. De même il ajouta que c'était l'éducation qui permettait à une personne de coordonner sa réaction au type d'individu qu'elle avait en face d'elle. Si ce dernier se comportait bien, était respectueux..., Tony considérait qu'une personne bien éduquée l'accueillerait avec enthousiasme, travaillerait beaucoup pour lui.

Mais il prit à nouveau l'exemple de son entreprise et de son dirigeant qui était arrivé en déclarant que ses décisions étaient souveraines, que personne n'avait rien à lui dire à ce niveau... qu'il ne se trompait jamais... et logiquement le personnel l'avait rejeté. Il précisa que ce dirigeant avait beau peut-être disposer de la science pour gérer une entreprise, son attitude l'avait conduite à l'échec, le personnel l'avait « envoyé promener ». Il conclut en disant que ce dirigeant n'avait pas su saisir la spécificité de la culture guadeloupéenne qui veut qu'on n'obtempère pas aux décisions sans réagir, si ces dernières ne sont pas jugées pertinentes.

Je dû donc à nouveau ramener Tony à son histoire personnelle en lui demandant comment il avait perçu l'éducation que lui avait donné ses parents.

### **Tony déclare, avoir reçu une éducation de nature à lui permettre de résister mais de façon souple, adaptée à la situation**

Il me raconta alors que son père (qui était toujours vivant) avait été ouvrier dans la banane, qu'il avait quitté l'école à 14 ans mais qu'il était très intelligent. Sa mère quant à elle n'avait pas du tout été à l'école, mais était intelligente également à ses yeux. Pour lui, ses parents avaient une intelligence au-dessus de la normale. Il se permettait de dire cela car malgré ce manque de fréquentation de l'école ses parents avaient réussi à maîtriser tout ce que le système leur avait proposé. Il ajouta que cela était dû au fait que ses parents avaient un leitmotiv : « Il faut savoir dire à quelqu'un « Bonjour, merci et pardon. » » Pour Tony, dans ces trois termes, étaient concentrés l'accueil, la reconnaissance, les excuses, l'humilité. Pour lui avec une éducation comme celle-là, il était obligé de tenir compte de l'environnement, sans pour cela se laisser marcher sur les pieds. Mais pour lui, grâce à cela, il prenait toujours un temps de réflexion, un temps d'analyse... Il précisa cependant que cela ne l'empêchait pas de réagir, de « se déclencher », mais avec recul. Il avoua que ceci n'était pas toujours facile pour lui dans son foyer, car il avait tendance à développer le même niveau d'exigence que celui qui lui avait été demandé, or, il n'était pas seul à décider. Il réalisait, qu'en fait, il était plus tolérant avec l'environnement qu'avec sa famille.

## **Pas beaucoup de dialogue entre frères et sœurs mais beaucoup de dialogue entre adultes et enfants**

Je lui ai alors demandé quelle était sa place dans la fratrie. Il me raconta alors qu'il avait une seule sœur et six frères. Il ajouta qu'il était l'avant dernier. Il termina en disant qu'il y avait une grande solidarité entre ses frères et sœur mais pas beaucoup de communication.

J'ai ensuite cherché à savoir si ses parents parlaient avec lui. Il me rétorqua par l'affirmative. Il précisa que ses derniers lui parlaient même beaucoup, qu'ils répondaient à toutes les questions de leurs enfants. Cependant il admit que c'était plus le cas avec sa mère qu'avec son père qui était souvent parti. En fait il précisa que son éducation lui avait surtout été transmise par sa mère. Il me rappela ensuite que sa mère avait eu 7 enfants et que cela lui avait donné la valeur de l'argent. Ce qu'il pensait que les enfants n'avaient plus actuellement.

## **Mensonge et résistance**

Il poursuivit en disant que beaucoup de comportements en Guadeloupe étaient copiés du fait que tout le monde se connaissait dans l'environnement restreint d'une île. Il illustra son propos par le phénomène de la délinquance. Pour lui certains enfants en étaient victimes parce qu'ils avaient voulu copier les autres. Il déborda ensuite à nouveau sur son entreprise dans laquelle il considérait que la direction aurait du savoir plus souvent dire : « non » à certains collègues qui abusaient et faire comprendre au personnel que leur entreprise était leur gagne-pain. Il pensait que ceci manquait beaucoup dans les entreprises en Guadeloupe. D'une manière générale, il ajouta qu'il était très important de faire ce qu'on dit dans l'entreprise. Il constatait que le profit générait souvent le mensonge.

## **Mensonge et négociation sociale : plutôt qu'engager un réel débat collectif, il est plus facile pour les « boss » de s'arranger entre eux.**

Il me raconta ainsi qu'en tant que syndicaliste, alors qu'il entamait une revendication, le chef d'entreprise lui avait proposé de l'argent en échange d'un arrêt du mouvement. Il pensait que du fait que ce principe marchait parfois, les chefs d'entreprise ne se donnaient plus la peine de négocier avec un groupe, il préférerait proposer de l'argent au leader. Il pensait que c'était pour cela que certains conflits s'arrêtaient brusquement sans que l'on sache pourquoi. Il avoua avoir été témoin bien souvent de ces faits. Pour lui cela générait beaucoup de dégâts sur les institutions représentatives du personnel. Leur rôle devenait secondaire d'après lui. Celui qui était en tête de file, c'était « le boss », c'est avec lui qu'on « achetait » la fin des conflits.

Il illustra ses propos en me racontant qu'il avait emprunté un compresseur à son entreprise, son dirigeant était au courant. Alors qu'il avait demandé à tous ceux qui avaient du matériel de l'entreprise de le ramener, il n'avait rien demandé à Tony. Il était persuadé que c'était parce qu'il était « un boss » et que le dirigeant savait qu'il aurait besoin de lui en cette période de redressement judiciaire. Il précisa que ce compresseur appartenait personnellement à son patron et qu'il avait déjà dit à quelqu'un que c'était pour cette raison qu'il le lui laissait. Il termina en me disant qu'il avait pris la décision de le ramener.

### **Absence de mobilisation de l'ingéniosité, générée par l'absence d'authentique négociation sociale, l'absence d'équité dans la répartition des salaires...**

Il conclut en disant que du fait de toutes ces pratiques et du redressement judiciaire, aujourd'hui ses collègues venaient gagner leur journée sans s'engager réellement dans leur travail. Il pensait que la jalousie sur le salaire des autres jouait aussi sur leur démotivation. Il me raconta ainsi qu'actuellement ses collègues jardiniers tondaient dix mètres carrés d'herbe et déclarait qu'ils avaient terminé leur journée. Alors qu'avant ils tondaient 200 mètres carrés dans le même délai.

### **...l'absence d'explication, les malversations et le mépris des salariés**

Tout cela, pour lui, venait d'un manque d'explication de la direction, de l'incompétence du dirigeant tant au niveau juridique qu'au niveau de la gestion. Il me raconta par exemple que le patron n'avait pas déclaré son entreprise avec un CE et qu'il s'était rendu compte de cela à l'occasion du redressement judiciaire. Cela mettait en péril tous les droits du personnel concernant un éventuel plan collectif de reconversion ... Il ajouta que depuis la mise en redressement judiciaire de leur entreprise, ils n'avaient jamais vu leur administrateur sur le site. Il voulait aller voir le juge pour se plaindre de cet état de fait. Il se demandait aussi s'il serait pertinent de déclencher un mouvement de grève. Il déclarait hésiter car il savait que c'était l'état qui prenait en charge les plans de reconversion, pas le chef d'entreprise... Il ne comprenait donc pas pourquoi ce dernier faisait autant de cachotteries par rapport à la justice. Il déplorait enfin que les patrons prennent toujours leurs salariés pour des « couillons », même les plus diplômés, les plus intelligents d'entre eux. Il pensait que cela venait du fait que les patrons se sentaient toujours supérieurs du fait qu'ils détenaient l'argent.

### **Assignation par la couleur de peau : l'acquisition d'une conviction d'être un blanc ou d'être un nègre**

Constatant que Tony avait encore détourné la conversation sur son entreprise, je revins sur mon hypothèse de l'assignation par la couleur de peau et j'introduisis le rapport de domination qui lui était associé en reprenant l'exemple de l'assignation du genre. Il était d'accord sur ce constat, je fis ensuite le parallèle entre le genre et le couleur de peau, en déclarant que de la même façon que lorsque l'enfant devenait adulte il savait s'il était un homme ou une femme, il saurait aussi s'il était un nègre ou un blanc. Il approuva franchement cette hypothèse.



## **D'autres messages d'assignation par la couleur de peau transmis par les adultes**

Pour argumenter sa position, il déclara que « la race noire » respecterait toujours plus un chef blanc qu'un chef noir. Pour lui il était évident que ceux de cette race penseraient que le chef blanc est plus compétent que le chef noir, même si la réalité démontrait le contraire. Il me raconta ainsi que son père lui avait répété une phrase qu'il avait lui-même souvent entendu : « Mieux vaut on vié blan commandé ou ki on nèg ! » (Mieux vaut qu'un vieux blanc te commande qu'un nègre). Il expliquait cela par le fait qu'on souffrait parfois beaucoup plus (« pwan plis fè ») sous l'autorité (« en main a ») du nègre que sous l'autorité du blanc. Mais il avouait que les nègres auraient ce sentiment même si le blanc les faisait souffrir autant. Il me cita ensuite un autre proverbe : « Mieux vaut la terre renversée qu'un nègre parvenu ». Cela lui rappela le tremblement de terre qui avait eu lieu récemment aux Saintes. Il déclara que cette comparaison le troublait beaucoup.

Je lui ai alors demandé si c'était ses parents qui lui citaient ces expressions. Il confirma, en disant que ses grands-parents aussi disaient cela. Après réflexion il déclara qu'en fait c'était surtout ses grands-parents qui disaient cela.

J'ai alors constaté qu'il existait finalement toute une théorie sur les nègres. Il acquiesça, je lui ai alors demandé si cette théorie était transmise aux enfants, il répéta ce point de vue comme pour lui-même et revint sur cette expression « Vaut mieux la terre tremblé ki on nèg parvenu » (Il vaut mieux que la terre tremble qu'avoir affaire à un nègre parvenu), il se rendait compte que cette phrase était lourde de sens, il réalisa que ceci signifiait que les nègres n'avaient pas vu moins de misère entre eux qu'avec les blancs, bien qu'il y ait eu l'esclavage. Il poursuivit en constatant que cela signifiait aussi que lorsqu'un nègre était parvenu il était plus mauvais qu'une personne qui avait fait la traite des nègres... Il réalisait qu'il y avait un gros malaise et beaucoup de travail à faire derrière cette expression.

## **Une vaste entreprise pour Tony : contribuer à la disparition de ces messages ainsi qu'au processus d'assignation et à la désobéissance à la hiérarchie qui les accompagnent**

Il ajouta qu'il avait commencé à faire des recherches là-dessus quand il était plus jeune mais que son implication dans des associations, la municipalité...l'avait freiné dans ce travail, cependant il réalisait aujourd'hui que tout cela l'intéressait beaucoup. Il déplorait qu'il ait manqué de temps mais il m'avoua que ce qu'il aurait souhaité c'est que ce type de proverbe disparaisse. Il m'expliqua qu'il souhaitait cela parce qu'il avait vécu la discrimination raciale à l'embauche en métropole comme beaucoup de ses compatriotes. Il ne voulait pas que ceci se produise aussi en Guadeloupe. Il pensait que tous ceux qui avaient vécu en métropole auraient du lutter contre ce phénomène en Guadeloupe. Il estimait qu'il y avait des nègres compétents, et des blancs compétents, de même que des nègres pouvaient être chefs, et des blancs aussi.

Il répéta qu'il y avait un gros travail à faire à ce niveau pour les enfants d'aujourd'hui. Il constatait que les Guadeloupéens finalement intellectuellement et humainement étaient nés du même moule que les Métropolitains ; ils regardaient les mêmes TV, allaient dans les mêmes écoles, voyaient les mêmes films... Il ne comprenait donc pas pourquoi ces « expressions » continuaient à circuler, pourquoi ils n'avaient pas réussi à inverser la tendance. Car il était certain que rien n'avait changé, il en avait la preuve dans son entreprise. Ses collègues

acceptaient toujours mieux les chefs blancs. Il pensait que tout cela était ancré dans leur tête, ils étaient toujours dans un rapport de dominé à dominant. Il poursuivit en constatant que lorsqu'on leur disait que telle personne les dirigeait, ils se sentaient dominés et rejetaient cette personne. Il répéta que lorsque cette personne était un nègre son autorité serait rejetée encore plus systématiquement. Or, il admettait quant à lui que cette autorité était nécessaire à l'évolution de toute entreprise.

**« Nèg pé pa gouvèné nèg paske on nèg pé pa incliné i douven on dot nèg » (Les nègres ne peuvent pas gouverner les nègres parce qu'un nègre ne peut pas s'incliner devant un autre nègre)**

Il réfléchit au cas de son équipe... Leur chef de service était Guadeloupéen et rencontrait de grande difficulté à faire valoir son autorité. Pour lui, ce dernier avait fini par « péter les plombs » et il pensait que c'était lié à son éducation. Je l'ai alors arrêté, je lui ai suggéré que l'on discute de cela avec lui lors de la formation « cohésion d'équipe » que nous avons entamée. Je lui ai ensuite suggéré que la meilleure solution pour faire disparaître ces expressions, c'était de ne pas les répéter devant ses enfants. Il m'approuva et déclara qu'ils les avaient oublié en fait, il m'en avait reparlé parce nous discussions sur ce thème uniquement. Mais il ajouta qu'il y avait beaucoup d'autres proverbes comme cela. Je lui ai demandé de me les citer mais il ne s'en souvenait plus. Il se souvint uniquement d'un proverbe qui parlait d'un nègre qui avait réussi, l'esprit du proverbe dont il ne se souvenait pas mot pour mot, c'était que ce dernier en tirait un complexe de supériorité. Tant et si bien que les autres devaient s'incliner à ses pieds, croyait-il se souvenir, le proverbe était en créole mais il avait ressenti que ce « nègre » écrasait les autres du fait de sa réussite. Pour lui, ce poème était encore plus « criant » que les autres, parce qu'il disait qu'il fallait s'incliner devant son frère...

### **S'excuser c'est s'abaisser moralement**

Après réflexion, il déclara que les nègres (il dit nous) sont foncièrement malhonnêtes, il s'expliqua en disant que même s'ils savaient qu'ils avaient tort, ils ne l'acceptaient pas. Or, il pensait qu'il fallait accepter ses torts, dire pardon, merci, reconnaître ses erreurs. Il pensait que cela se voyait particulièrement au travail. Quelqu'un qui aura mal fait quelque chose ne le reconnaîtra pas. Il pensait que ceci était une manière de s'affirmer. Il pensait que cette capacité à se remettre en question, à comprendre les autres, cette tolérance était longue à acquérir. Il constatait qu'en fait, l'intérêt particulier, l'emportait toujours sur l'intérêt général et que cela empêchait que s'instaure un dialogue honnête.

Il poursuivit en déclarant qu'accepter ses torts, d'une certaine façon c'était s'abaisser moralement. Pour lui derrière tout cela il y avait un certain orgueil plus que de la méchanceté.

## **Ce déni de domination est parti prenante de la subversion de l'assignation ?**

Je lui ai alors émis mon hypothèse selon laquelle les enfants de couleur de peau foncée étant assignés en tant que nègre sont inscrits dans les rapports sociaux en tant que dominés, et arrivés à l'âge adulte, ils ne veulent plus entendre parler de la domination.

Par ailleurs, j'ai aussi admis que ses propos m'avaient permis de constater que le fait d'accepter des excuses ou d'en donner, c'était se mettre en position de dominé d'une certaine manière et que certains ne l'acceptaient donc pas non plus pour les mêmes raisons. Alors que cela s'avérait très important dans les rapports sociaux, d'être capable de faire preuve d'humilité.

## **Qui dit déni, dit défense, qui dit défense dit absence de pensée, dit résistance systématique**

Il trouvait que ceci était vrai au niveau de « l'identité du pays ». Mais il pensait qu'au quotidien ceci n'était pas tenable. Il pensait que chacun devait prendre sur soi, s'ils voulaient évoluer ensemble. Cependant, il ne pensait pas qu'il fallait pour autant renoncer à cette « identité » forte qui consistait à revendiquer sa capacité à faire face. Il pensait qu'ils devaient être capables de tenir les deux en parallèle.

Je reformulais son idée en déclarant qu'il fallait que cette revendication soit plus subtile. Il approuva en précisant que cette revendication ne devait pas être ancrée dans un seul sens. Il pensait qu'ils devaient apprendre à faire la différence, ne pas revendiquer pour revendiquer.

Il poursuivit en déclarant que le fait d'avoir toujours été dominé, pouvait constituer une force pour l'action, pour prendre le pouvoir... Mais il estimait que cela devrait se faire sans violence. Il conclut en disant : « Le pouvoir ne se donne pas, le pouvoir se prend ». Cependant, il précisa que le pouvoir ne pouvait pas toujours se prendre par des effusions de sang, il estimait qu'on pouvait prendre le pouvoir par des propositions, des projets, des compétences... Il pensait que c'est ce qui devait se développer dans les entreprises. Il me raconta ainsi qu'à un certain moment on lui avait proposé de prendre la tête du service maintenance où il travaillait, mais qu'il avait refusé car on ne lui avait pas donné les moyens en conséquence. Il avait senti que c'était une manière pour les dirigeants de préserver la paix sociale, de l'acheter, lui, « le boss ». Il conclut en déclarant qu'il ne voulait pas le pouvoir pour le pouvoir.

Je lui ai alors demandé comment il était arrivé à ce niveau de nuance là, pourquoi il n'était pas dans un rapport de force pur et dur comme les autres. Il me déclara que c'était parce qu'il ne perdait pas de vue l'intérêt collectif, qu'il revendiquait, mais pour les salariés, pour défendre leurs droits, pour développer les potentialités de l'entreprise.

## **Une résistance pensée ou impensée : une question d'éducation**

J'insistais en lui demandant si cet aspect de son action n'avait pas un lien avec son éducation. Il répondit par l'affirmative, mais admit qu'il ne saurait expliquer ce lien. Après réflexion, il déclara qu'il avait peut-être appris à discerner... Je lui suggérais alors que ceci venait peut-être du fait qu'il y ait eu un dialogue entre lui et ses parents, il confirma, il ajouta que ses parents lui avaient toujours expliqué « qu'à l'impossible nul n'est tenu ».

Il m'expliqua que lorsqu'on était en position de revendiquer, il ne fallait pas le faire à tout moment, de la même façon qu'un enfant quand il a faim ne va pas demander s'il a déjà vu qu'il n'y en a pas. Voilà comment il faisait le lien avec le travail, quand vous savez que votre entreprise n'a pas d'argent, vous ne revendiquez pas. Comme c'était le cas aujourd'hui pour son entreprise. Il ne souhaitait pas lancer un mouvement de grève car il pressentait que ce dernier aurait « dégénéré dans une impasse ». Parce que ceci consisterait à exiger quelque chose que l'entreprise n'avait pas.

## **Si les « nègres » sont assignés en tant que dominés alors les « blancs » sont assignés en tant que dominant**

Je revenais ensuite sur mon hypothèse de l'assignation et lui rappelait que précédemment, il avait dit que les patrons cherchaient toujours à mépriser ceux qui travaillent pour lui, même s'ils ont des diplômes. Je lui fis remarquer que les nègres n'étaient pas tout seuls dans ce processus d'assignation, qu'à l'autre pôle il y avait les blancs et que, pour que les nègres se sentent dominés, il fallait que les blancs se sentent dominants. Je lui ai alors demandé s'il pensait que ce mépris des dirigeants n'étaient pas une manière d'affirmer cette domination en tant que blanc.

Il était d'accord avec moi et en donnait comme preuve le fait que les dirigeants békés ou métropolitains recrutaient leur encadrement à l'extérieur de la Guadeloupe alors qu'il y avait des personnes compétentes dans cette île. Il estimait qu'il était logique dans ces conditions que celui qui arriverait pour encadrer en Guadeloupe arriverait en pays conquis. Il conclut en disant que le blanc passerait toujours mieux en Guadeloupe que le nègre parce que le nègre avait toujours appris à plus respecter le blanc que le nègre.

Il déplorait que tout cela développe la haine chez les jeunes en particulier à qui on a toujours dit que c'était les blancs qui commandaient. Il s'inquiétait du fait que les jeunes risquent d'intégrer cet état de fait.

## **L'assignation en tant que dominé : des messages inconscients**

Je lui ai alors demandé si s'étaient les parents qui disaient aux enfants que c'étaient les blancs qui commandaient. Il me répondit que non, que c'était ceux qui revendiquaient depuis quelques années. Pour lui, les parents disaient aux enfants qu'ils les envoyaient à l'école pour qu'ils « ne finissent pas couillons comme les autres », qu'ils arrivent dans la vie, qu'ils gagnent de l'argent. Il ajouta que les parents pouvaient dire aussi aux enfants qu'ils avaient

tous les moyens... Il s'interrompit et déclara que c'était grave ce genre de propos, qu'en fait certains disaient à leurs enfants de réussir par tous les moyens. Il ajouta que certains enfants avaient tout pour réussir mais ne réussissaient pas, par manque de suivi et d'encouragement. A ce moment, il constatait que les enfants pouvaient aller dans la rue et réussir à gagner de l'argent bien plus facilement que par le biais de l'école. Voilà le risque qu'il voyait à dire à un enfant tu as tous les moyens pour réussir sans lui donner plus d'explication, il pensait que l'enfant pouvait comprendre qu'il devait réussir par tous les moyens. C'est pour cela qu'il pensait qu'il fallait à tout prix faire comprendre, expliquer aux enfants.

### **Les indépendantistes assigneraient leurs enfants en tant que dominant**

Il réalisa ensuite que bien souvent les enfants des parents revendicatifs réussissaient mieux parce que leurs parents les avaient armés intellectuellement. Il m'expliqua que les enfants des indépendantistes étaient réputés comme étant très intelligents, très diplômés en tout cas. Il pensait que ces enfants là avaient été formés pour être des dominants, ils ont fait des écoles de management. Il pensait à une personne en particulier dont le fils avait fait ce type d'école et qui enseignait en créole pour les enfants, qui les incitaient à planter, à faire de l'agriculture pendant que ses propres enfants faisaient des études Bac + 4, Bac + 5.

### **Les adultes peuvent-ils assigner leurs enfants en tant que nègres sans pour autant les inscrire en tant que dominés dans les rapports sociaux ?**

Nous avons alors émis l'idée que les enfants des indépendantistes n'étaient pas inscrits par leurs parents dans une position de dominé. Alors que sans doute ils étaient pourtant assignés en tant que nègre. Tony pensait que ce type de personne disait plutôt à leurs enfants : « je ne veux pas que tu vives ce que j'ai vécu, c'est toi qui dominera demain. » cela étonnait d'autant plus Tony que ces personnes étaient le plus souvent des journalistes, des conseillers régionaux... Il ne voyait qu'une chose, c'est que ces discours ne correspondaient pas à ce que ces personnes souhaitaient pour le peuple : reprendre l'agriculture.

Cependant, il admettait que ce serait peut-être plus facile pour ces enfants là qui étaient peut-être déjà indépendants dans leur tête et qui pourraient peut-être proposer des systèmes, en tant qu'ingénieurs... Il pensait que cela était inéluctable mais se déclarait inquiet car seuls ces jeunes et ceux qui les avaient éduqués connaîtraient la destination du bateau dans lequel ils voulaient embarquer toute la Guadeloupe.

Il me parla ensuite des mouvements étudiants organisés par certains syndicats et s'inquiéta que ces jeunes soient embarqués dans la lutte syndicale, sans l'avoir vraiment choisi, sous l'emprise des adultes. Il pensait que lorsque ces jeunes arriveraient sur le marché du travail, ils chercheraient à « marcher sur » les autres. Ainsi ne seraient-ils de toute façon pas sortis de la dialectique de la domination.

## **Un patron peut-il passer outre la domination hiérarchique ?**

Mais il réfléchit et déclara que ce qui était plus de nature à générer des conflits c'était le fait que le patron ait trop de droits sur les employés avec lesquels il avait signé un contrat de travail. Il le comparait à un arbitre de football qui était maître sur son terrain. Il pouvait se tromper sans que vous ne puissiez rien avoir à lui dire. Il pensait que les patrons devaient ramener leur autorité à une autre dimension.

Puis il réfléchit et déclara qu'il n'aimait pas trop non plus les patrons qui disaient les mêmes choses que les syndicalistes. Il trouvait que dans ce cas le jeu était faussé, que c'était une fuite de responsabilité de la part du patron. Il prit l'exemple des patrons qui disaient à leur employé qu'il était aussi responsable que lui. Il n'était pas d'accord avec ça, l'employé était responsable à son niveau mais la direction, elle, était responsable à tous les niveaux.

## **Equité dans la répartition du travail, résistance collective et reconnaissance**

Il pensait que le patron devait agir à la fois au niveau individuel et collectif. Il pensait qu'il fallait par exemple donner à chacun une tâche précise. Il pensait que sinon, le collectif attendrait sur une seule personne pour faire tout le travail. Il ajouta que certaines personnes travaillaient bien mais que c'était le collègue qui était avec eux qui « déteignait » sur lui. Si ce le collègue ne travaillait pas bien, l'autre aurait tendance à faire comme lui, car c'était une habitude en Guadeloupe, à son avis, de regarder ce que font les autres.

Cependant, il admit que l'attitude du patron jouait beaucoup aussi et notamment le fait qu'il reconnaisse ou pas les efforts de celui qui travaille. Il raconta ainsi que son chef de service disait toujours « dépi travay la fèt » (Dès que le travail est fait), mais Tony n'était pas d'accord avec cette affirmation car le plus souvent c'était toujours les mêmes dans l'équipe qui faisaient le travail.

Il me raconta par exemple qu'il s'était absenté huit jours en congé et qu'à son retour il avait trouvé trois chambres hors service. Son chef ne savait même pas pourquoi. Il avait été voir et avait pu remettre les chambre en service assez rapidement. Il ne comprenait pas pourquoi cela n'avait pas été fait avant et déplorait le manque de responsabilité de son chef de service. D'autant plus qu'à cette époque le taux de remplissage de l'hôtel était élevé.

**« Nèg pé pa gouvèné nèg » paske yo pa jin mèt nèg en position pou yo gouvèné sè on bouclier yo yé »** (Les nègres ne peuvent pas gouverner les nègres parce qu'ils n'ont jamais été vraiment mis ne position de gouverner, ils sont des boucliers)

Il pensait qu'il était démotivé du fait que l'hôtel était en redressement judiciaire. Il déclara qu'il n'avait rien mis en œuvre de ce qu'ils avaient décidé ensemble pendant la formation. Il poursuivit en disant que bien souvent les chefs de service étaient des boucliers pour les dirigeants d'entreprise. Il constatait que grâce à ce procédé, le personnel ne voyait pratiquement jamais le patron.

Je lui ai alors suggéré que ces boucliers étaient bien souvent des antillais. Il acquiesça. Je poursuivis alors en suggérant que c'était peut-être comme cela qu'était née l'idée que « Neg pé pa gouvèné nèg » (Les nègres ne peuvent pas gouverner les nègres). En effet, les blancs auraient mis les nègres dans des positions de bouclier très inconfortables qui auraient amené les autres travailleurs à penser que c'étaient ces derniers qui étaient mauvais et non les dirigeants. Il acquiesça également.

### **La résistance au travail salarié, une subversion de l'assignation par la couleur de peau**

Pour résumer, j'ai repris tous les éléments de mon hypothèse : les enfants de couleur de peau foncée seraient inscrits dans les rapports sociaux en tant que dominés par le biais d'un processus d'assignation psychologique d'abord (par leur famille) tandis que les plus clairs de peau et les blancs seraient eux inscrits dans les rapports sociaux par le même processus en tant que dominants. La résistance observée dans le travail salarié serait ainsi une subversion de cette assignation. Quand ces personnes arriveraient à l'âge adulte, pour effectuer un travail salarié, elles n'accepteraient plus aucune domination, y compris la domination hiérarchique.

Il approuva et précisa que les enfants avaient toujours eu un respect pour leurs parents qui les obligeaient à obéir, donc quand ils arrivaient dans l'entreprise, ils pouvaient se libérer, ils s'émancipaient et ils n'acceptaient plus aucune forme d'autorité. Il se souvint ainsi que l'un de ses collègues disait souvent que son père et sa mère étaient déjà morts et que personne n'avait plus rien à lui dire. Ce collègue parlait souvent fort (« fè gorges ») d'après Tony parce qu'il ne voulait pas travailler. Il avouait qu'il avait d'ailleurs été très surpris de voir à quel point il avait su bien dialoguer lors des séances de formation que nous avons faites ensemble.

### **Qui dit défense, dit absence de pensée, dit résistance systématique**

J'ai alors émis l'idée que ce type d'attitude au travail constituait une défense pour les sujets qui l'adoptaient, qu'elle n'était donc pas mauvaise en soi. J'ajoutai que son caractère systématique signalait son caractère défensif et impensé. Du fait qu'elle était impensée, cette défense ne pouvait pas servir un projet et c'est cela qui me semblait problématique. Il approuva et ajouta que l'un de ses collègues syndicaliste réagissait comme cela, il « poussait des coups de gueule » pour affirmer qu'il était « un boss » mais sans que cela ait une quelconque influence sur l'avenir du personnel.

### **Le déni de domination associé à cette défense n'aboutit pas à une relation d'égalité car il engendre un renversement du rapport de domination en faveur du dominé.**

Il réalisait que cette nécessité de toujours dominer l'autre nuisait à l'établissement de partenariats au sein de l'entreprise mais aussi ailleurs, il constatait qu'à toutes les étapes de la vie et en toute circonstance on avait besoin de partenaires pourtant. Pour lui l'établissement d'un partenariat supposait une relation d'égalité.

## **Une résistance impensée et systématiquement peut difficilement être constructive**

Ceci lui rappela que l'on disait souvent dans le temps que celui qui voulait du respect devait se le procurer. Il revint ensuite sur le fait que toute action devait amener à un résultat, si l'action se réduisait à « fê gorges », cela ne servait à rien. Il pensait qu'en Guadeloupe, ils n'avaient pas encore assez réfléchi à leur psychologie. Il avait le sentiment qu'ils façonnaient au coup par coup mais qu'ils n'avaient pas encore élaboré ce qu'il appelait un concept Guadeloupéen avec sa propre finalité. Il voulait que les revendications obtiennent des résultats, collectifs, et ce n'était pas encore le cas. Il déclara pourtant avoir beaucoup lutté dans ce sens dans son syndicat, il essayait toujours de maintenir le dialogue, même lors des Négociations Annuelles Obligatoires (N.A.O). Il précisa que lorsqu'il y participait encore, ces dernières ne terminaient jamais en « queue de boudin » comme c'était le cas actuellement.

Il me raconta ensuite que lors d'une N.A.O, ils avaient déjà obtenu des dirigeants qu'ils prennent en charge le transport des salariés qui terminaient après 22H. Mais comme les autres syndicalistes ce jour là avaient bloqué sur un autre point de négociation et avaient déclenché une grève, les salariés n'avaient jamais pu bénéficier de cette prise en charge de leur transport. Depuis, il avait décidé de ne plus participer aux N.A.O.

Il considérait que les indépendantistes aussi étaient conscients des limites de ce type de résistance, mais comme ils voulaient à tout prix imposer la force, il le faisait tout de même. C'était tout cela aussi qui dégradait les rapports au sein des entreprises d'après lui. Il pensait en effet que les syndicats n'apprenaient pas au personnel à être tolérant. J'ai alors ajouté qu'il m'avait même semblé que parfois les délégués syndicaux faisaient comprendre à ceux qui étaient trop obéissants qu'il fallait qu'ils changent. Il l'admit et nous avons réalisé que dans ce type de situation, les concepts de « blan » et de « nèg » étaient souvent invoqués.

## **Le clivage blanc/nègre empêche de penser les situations de travail**

Il me raconta ainsi qu'un jour un leader syndical indépendantiste était venu dans son établissement. Il lui avait présenté un chef de service blanc sympathisant de son syndicat (il avait été le premier à prendre une carte dans l'hôtel). Le leader syndical lui avait « débalé » tout son discours habituel et le chef de service lui avait fait remarquer que l'urgence était peut-être de faire comprendre au personnel que l'entreprise leur appartenait. Mais il n'avait pas eu le temps de développer car le leader indépendantiste l'avait injurié devant tout le monde. Tony avait dû l'arrêter et le prendre à part pour lui expliquer que le chef de service était un membre imminent du syndicat... Il lui avait même demandé de s'excuser, ce qu'il avait refusé catégoriquement. Tony dû menacer cette personne de démissionner et de fermer la section dont il était responsable.

Ensuite, le chef de service blanc qui avait été injurié avait renvoyé sa carte au leader concerné et ce dernier la lui avait renvoyée avec une lettre d'excuse. Dans cette lettre il lui disait qu'il lui ferait des excuses publiques s'il le fallait mais qu'en tant qu'individu il ne renoncerait jamais à sa pensée de nègre. Lorsqu'il était venu de nouveau dans son établissement, la première personne à laquelle le leader syndical avait serré la main, c'était le chef de service. Ensuite, ce chef de service avait changé d'entreprise et il avait été licencié de son nouvel établissement de manière abusive. C'est le même leader syndical qui l'avait défendu au



prud'homme et il avait gagné. Depuis tout cela, Tony considérait que ces deux hommes étaient plus amis entre eux qu'avec lui. Nous avons considéré que cet exemple montrait qu'il était possible de passer outre ce clivage blanc/nègre.

### **Parler fort dans le travail comme les adultes parlent fort aux enfants pour affirmer leur autorité**

Il ajouta qu'il y avait une manière de parler bien spéciale aux Antilles, que les antillais entre eux s'agressaient tout le temps. Il avait remarqué que ceci avait beaucoup de poids auprès des patrons qui, eux, n'avaient pas été élevés comme cela. C'était une source d'incompréhension et de conflit. Il constatait que dès que l'on parlait fort à un Antillais, il vous disait : « En pa timoun a ou » (Je ne suis pas ton enfant), mais que lui ne se gênait pas pour parler fort aux autres. Il conclut en disant : « Sè tala ki krié plis la ki pi maître » (C'est celui qui crie le plus qui est le plus le maître). Or, lui, avait remarqué que quand on apprenait à parler doucement aux gens on se faisait mieux respecter. Il admit qu'avant il était du genre à parler fort mais qu'il avait changé.

J'ai alors fait référence à ce que répondrait un nègre si on lui parlait fort « en pa timoun a ou », je suggérais que ceci signifiait que les parents parlaient durement à leurs enfants. Il me le confirma, il admit que dans sa famille aussi c'était comme cela. Je lui fis remarquer qu'il n'était pas étonnant dans ce cas qu'il est eu tendance à parler fort lui aussi en tant qu'adulte. Il l'admit. Il pensait que ceci venait peut-être aussi du fait qu'il avait été travailler en métropole. Mais il répétait comme pour lui-même qu'aux Antilles on avait tendance à hausser le ton pour s'affirmer. Je lui ai alors suggéré que ceci venait du fait que les parents eux-mêmes affirmaient leur autorité en haussant le ton. Il réalisa alors que lui-même faisait cela avec ses propres enfants, que c'était ancré en lui. Il avoua qu'il essayait de se débarrasser de cela mais qu'il n'y arrivait pas toujours. Il me fit alors remarquer qu'en plus sa femme aussi avait été éduquée comme cela, elle affirmait son autorité en haussant le ton.

Mais il tint à préciser que ce n'était pas méchant. En plus il admit qu'il avait beau crier ses enfants ne l'entendaient pas. Il convint avec moi qu'il était plus efficace d'agir sur le côté affectif.

### **Parler fort dans le travail, c'est la règle, surtout entre collègues, parler fort au patron, le privilège des « Boss »**

Il réfléchit et déclara que tout cela avait un impact sur les rapports entre les individus dans l'entreprise. Mais sur les rapports entre collègues surtout car avec les patrons, les personnes étaient toujours plus calmes d'après lui. Et en tant que syndicaliste au contraire il se voyait obligé de parler fort avec le patron pour imposer le respect. Ceci d'autant plus que ceux qu'il représentait n'osaient pas, restaient calmes. Il admit que ses collègues avaient toujours apprécié sa capacité à parler fort face au patron. Ils disaient : « Tony pa ka met dlo en bouch ay pou i palé ba pon moun » (Tony ne prend pas de précaution pour parler à qui que ce soit).

### **Parler fort avec le patron, une obligation des « boss »**

Mais il répéta qu'il ne faisait plus comme cela maintenant et qu'il se croyait beaucoup plus efficace depuis. Mais il admit que ce n'était pas encore acquis que les salariés puissent comprendre cette démarche. Ils disaient par exemple, maintenant qu'il avait changé de stratégie : « En pa senti ou, ou pa kon avant, ou pa ka...pa ni même acharnement la... » (Je ne t'ai pas senti, tu n'es plus comme avant, tu ne... Il n'y a plus le même acharnement...). Il me raconta que lorsque ses collègues lui disaient cela, il répondait que les choses allaient bien pourtant, qu'il avait instauré le dialogue, qu'il n'était pas obligatoire de parler fort pour se faire entendre. Il en était persuadé aujourd'hui, ils n'avaient pas besoin de parler fort pour se faire comprendre en Guadeloupe. Pour lui, s'ils commençaient par crier, ils ne tarderaient pas à faire la guerre et ce n'était pas sa volonté.

### **Parler fort plutôt que de convaincre par ses arguments, par sa faculté de pensée**

J'ajoutais que ce qui me paraissait le plus important, c'était ses arguments, sa capacité à convaincre l'autre par ses idées. Je me permis d'ajouter que si on parlait fort c'était parce que ses idées n'étaient pas fortes. J'ajoutai que lorsque la règle pour s'affirmer, c'était de parler fort, cela n'incitait pas les gens à penser mais à parler fort. Il acquiesça, mais j'admettais que les personnes qui avaient été élevées dans l'idée que c'était celui qui parlait le plus fort qui avait raison était difficile à convaincre par des idées. Il était d'accord sur ce point et pensait donc qu'il fallait attendre le bon moment pour dialoguer calmement, attendre surtout que la personne soit calmée. Il me cita l'exemple d'un collègue d'un autre syndicat avec lequel il appliquait cette technique. Il pensait n'avoir ainsi rien à se reprocher, il avait toujours maintenu le dialogue avec lui et il se déclarait satisfait qu'il y ait plusieurs syndicats dans son entreprise. Il tenait à respecter les différentes idéologies en présence et réalisait qu'au travers l'idéologie et les conflits, c'était l'identité de chacun qui était revendiquée.

### **Des paroles dures des adultes envers les enfants, mais aussi de la violence...**

Je lui ai alors suggéré d'aborder ma deuxième hypothèse. Pour cela je lui rappelais que nous disions précédemment que les adultes parlaient durement à leurs enfants. J'ai ensuite ajouté que j'avais pu observer qu'il y avait de la violence aussi des adultes envers les enfants. Il acquiesça. Je fus ensuite plus précise, j'évoquais les coups de ceinture, les coups de bâton... Je déclarais aussi que toute cette violence avait lieu dans l'idée que l'adulte devait absolument dominer l'enfant. J'insistais en ajoutant qu'un adulte dont l'enfant ferait ce qu'il voudrait ne serait pas considéré comme un bon parent en Guadeloupe. Il acquiesça à nouveau.

### **... et pourtant ce qui subsiste de l'enfant chez le salarié, c'est la désobéissance**

Je terminais en lui disant que ceci me semblait très étrange compte-tenu du fait que l'on observait cette résistance au travail salarié en Guadeloupe. Je pensais qu'on aurait du au contraire observer la docilité puisque ses adultes avaient dû se soumettre sans faillir à

l'autorité de parent lorsqu'ils étaient enfant. Je lui ai ensuite demandé quelle expérience il avait de tout cela.

### **Tony déclare ne pas avoir vécu la violence...ses parents s'imposaient plutôt par le ton de leur voix**

Il me répondit qu'il n'avait reçu qu'un seul coup de son père, un coup de casque colonial. Ce jour là, son père lui avait demandé de faire quelque chose, et il avait pris trop de temps pour le faire, alors lorsqu'il était passé près de son père, ce dernier lui avait donné un coup de casque en passant. Il m'avoua qu'il n'avait pas eu vraiment mal et que son père lui avait dit de nombreuses fois d'aller le faire. Par contre, il convint que son père utilisait sa voix pour s'imposer. Il admit aussi que c'était plutôt sa mère qui détenait l'autorité dans sa famille.

### **La violence c'est pour ton bien**

Il ne se souvenait pas combien de fois sa mère avait pu le battre mais il était sûr que si sa mère l'avait battu c'est qu'il avait fait quelque chose de mal.

### **Le cercle vertueux de l'absence de coup, de la tendresse, du dialogue et de l'obéissance**

Il conclut en disant qu'il ne pouvait vraiment pas dire qu'il avait été battu. Il pensait que c'est parce qu'il était gentil. Il précisa qu'il n'était pas soumis, mais plutôt, calme, tranquille. Il se rappela d'ailleurs que lorsqu'il était rentré dans son entreprise, tous ses collègues avaient dit qu'il ne parlait pas, qu'il était calme, gentil. Et maintenant, ils disaient qu'il avait beaucoup changé. Il admit finalement, qu'avant, il était beaucoup plus docile. Il ajouta qu'il n'était jamais vulgaire, qu'il ne proférait jamais d'insulte.

### **Mais la violence ça peut quand même être pour ton bien... si le dialogue ne suffit plus.**

Ensuite, il changea de conversation, il revint sur l'éducation des enfants, il tint à préciser qu'il fallait donner des repères aux enfants, et que lorsque ces limites étaient franchies, il fallait réagir. Il pensait que la réaction devait être proportionnelle à la gravité de la situation. Dans certains cas, il pensait que la situation pouvait se régler en discutant. Il pensait qu'il était inimaginable de prendre un bâton pour frapper un petit enfant ou une jeune fille comme sa fille. Cependant, il admit que plus jeune il lui avait déjà donné un ou deux coups de ceinture. Cela lui avait semblé nécessaire, il ne l'avait pas fait pour son plaisir, il lui fallait montrer à sa fille que dans certaines circonstances elle pouvait être punie. Cependant, il réalisait qu'il aurait pu aussi l'enfermer dans sa chambre ou la priver de TV, mais il n'avait pas eu le réflexe, il n'avait pas eu le temps d'analyser ce qu'il fallait qu'il fasse. Il avait pris sa ceinture et il lui en avait donné un coup ou deux. Une heure après sa fille était venue l'embrasser. Mais il admettait qu'il ne frappait plus ses enfants, qu'il avait dépassé ce stade de taper.

### **Tony : un exemple de rupture de la compulsion de répétition de la violence ?**

Il ajouta que sa femme non plus ne tapait pas ses enfants, en tout cas très rarement. Par contre il avoua qu'il haussait le ton, mais il ne les menaçait plus de les frapper non plus. Il déclara qu'il se devait d'être tolérant avec elle pour qu'elle puisse être tolérante, pour qu'elle puisse comprendre. Il dit en riant que s'il la réprimandait, elle réprimanderait également. Il répéta qu'il travaillait dans ce sens là actuellement, qu'il s'améliorait au fil du temps.

Je lui ai alors demandé comment il avait été amené à penser cela. Il me répondit qu'il n'était pas sûr que le fait de taper les enfants réglait les problèmes. Tout en admettant qu'il n'était pas sûr non plus que le fait de ne pas taper les réglerait. Il pensait qu'il fallait peut-être trouver un juste milieu. Ce qu'il recherchait, c'est d'instaurer une autorité comprise par ses enfants, qui lui permette de leur montrer le chemin à emprunter. Ce qu'il refusait, c'est de dire à ces enfants : « vous pouvez faire ce que vous voulez, quand vous voulez ».

Il répéta que ses enfants ne faisaient pas et ne disaient pas ce qu'ils voulaient, qu'ils étaient polis, il y arrivait en leur répétant toujours qu'ils devaient le faire. Mais il avoua que ceci était nouveau pour lui, qu'avant, il aurait eu plus tendance à réprimander systématiquement. Il ajouta qu'il avait tapé son fils une seule fois à l'âge de 4 ans, et que depuis il n'avait qu'à le menacer. Mais il essayait aussi de lui expliquer parce qu'il ne voulait pas que l'enfant croit qu'il ne faut pas qu'il fasse cela uniquement parce que sinon son père allait le taper.

### **La présence dans l'entourage familial de personnes de la génération précédente : un frein à la rupture dans la compulsion de répétition.**

Il déclara qu'il regardait ce que tout cela donnait, l'attitude de ses enfants, et agissait en conséquence. Il ajouta que sa mère disait souvent, que dans son temps ce n'était pas comme cela qu'elle aurait réagi. Mais en tant que grand-mère, Tony tint à préciser qu'elle était encore plus « molle » que lui. Bien qu'il admit qu'elle était capable de « mèt sa rèd » (être dure), si cela s'avérait nécessaire à ses yeux. Mais elle ne le faisait pas trop, Tony pensait qu'elle cherchait surtout à avoir la compagnie de ses enfants.

Il poursuivit en me disant que si je n'étais pas venue pour cette entretien aujourd'hui après son travail, il serait allé la voir, elle habitait tout près de chez lui (une cour séparait leurs maisons). Il aimait discuter avec elle après son travail, il répéta qu'il avait été éduqué à discuter, à converser avec elle. Il précisa qu'il était rentré de France pour être près d'elle, que là-bas, sa présence lui manquait. Il avait ensuite fait sa maison tout près de chez elle, il pensait que tout cela contribuait à son équilibre et à celui de ses enfants. Ils ne se sentaient pas seuls. Il pensait que seule sa femme pouvait en souffrir car cela faisait un peu comme s'il avait deux femmes. D'autant plus que pour lui, l'amour d'une mère était indélébile.

Cependant, après réflexion, il se rendait compte qu'il lui était difficile de donner une éducation différente à ses enfants en présence de sa mère. Il admit qu'il faisait aussi certaines choses pour lui faire plaisir.

### **... La violence est là tout de même... mais pour son bien...**

Je lui ai alors demandé quels souvenirs il avait des coups de sa mère. Il se souvint qu'elle le tapait avec une ceinture, une branche de bois... Il me raconta ainsi qu'un jour ses frères avaient volé une palette à une voisine pour faire des pièges à crabes. Ce jour là sa mère les avait tous tapés en leur disant que ce type de conduite mettait leurs parents en difficulté par rapport aux voisins. Il précisa qu'à l'époque n'importe quel parent aurait réagi ainsi. Mais aujourd'hui il pensait que ça ne se faisait plus, même si des coups de ceinture sont encore distribués parfois. Il revint sur son fils qu'il avait tapé une seule fois et qui lui disait maintenant : « Si je fais une bêtise, tu vas me taper ». Il se demandait si c'était bon ou pas. Il expérimentait, mais il avoua que si un jour il sentait qu'il n'avait plus d'autorité sur son fils, il lui mettrait un coup de poing. Il poursuivit en disant qu'il avait pris 3 ou 4 volées et qu'il n'était pas mort. Il répéta qu'il ne savait plus pourquoi il avait été battu par sa mère mais qu'il était sûr qu'il le méritait. Il rappela aussi que lorsqu'il avait battu sa fille, celle-ci était venu le voir après en pleurant et en admettant qu'elle avait eu tort. Il précisa qu'elle avait mal répondu à sa mère ce jour là.

### **...enfin peut-être que oui, peut-être que non...**

Il réfléchit et admit qu'il aurait dû laisser la mère régler le problème ce jour là. Il n'était vraiment pas sûr que ce fût la bonne manière d'agir, finalement, mais il se rassurait par le fait qu'elle avait admis ses torts.

Je lui ai alors demandé s'il avait expliqué à sa fille les raisons pour lesquelles il l'avait frappé. Il acquiesça et précisa qu'il lui avait expliqué sa colère, que celle-ci s'était retrouvée au bout de sa ceinture, mais que la colère ne durait pas tout le temps. Il lui avait dit qu'il avait été déçu au plus profond de lui-même. Mais aujourd'hui il regrettait son geste, il réalisait qu'on ne traitait pas comme cela quelqu'un qu'on aimait, qu'il aurait pu lui expliquer, tout simplement, ce qu'il avait ressenti, elle aurait pleuré et tout aurait été fini. Il affirma que dans l'avenir, il procéderait de la sorte.

### **La violence sans dialogue : une voie ouverte vers la désobéissance**

Je lui ai alors parlé de certaines personnes avec lesquelles j'avais fait ce type d'entretien et qui avait reçu des coups sans explication. Il connaissait lui aussi ce type d'éducation et avait constaté que les enfants dans ce cas, finissaient par s'habituer et devenaient très rebelles, très forts, ils n'avaient peur de rien. Ils étaient endurcis.

### **Liberté des enfants et désobéissance ?**

Je lui ai alors suggéré que les personnes les plus systématiquement résistantes dans les entreprises avaient sûrement subi ce type d'éducation. Il ne me répondit pas mais ajouta que les parents ne faisaient pas que taper les enfants, ils leurs laissaient une certaine liberté aussi.

Il se rappela qu'il avait fait beaucoup de bêtises dans la « savane » (campagne). Ils allaient à la pêche, à la chasse. Il admit qu'ils prenaient beaucoup plus de risques à l'époque que ses enfants aujourd'hui par exemple. Il illustra ses propos en disant qu'il refusait encore aujourd'hui que sa fille aille à la mer toute seule (à 14 ans), alors que, lui, y allait à l'âge de son fils (5 ans). Il était fier de dire qu'à 5 ans, il savait nager, il allait en mer sur une barque. Pour lui apprendre à nager, il se rappela qu'une fois, loin des côtes, ses compagnons d'équipée, avaient chaviré la barque et l'avaient obligé à remonter dessus tout seul. Il m'apprit que ses compagnons de cette époque étaient ses collègues d'aujourd'hui. Il répéta que la barque avait chaviré très loin des côtes et admit que cela l'avait forgé.

J'aurai voulu approfondir cette expérience avec lui mais notre entretien durait déjà depuis trois heures et nous devons aller chercher nos enfants respectifs. Je lui ai donc proposé d'interrompre ici notre échange. J'ai coupé le magnétophone mais il a tenu à m'offrir quelque chose à boire. Nous avons donc repris notre conversation et j'ai remis en marche l'appareil.

### **La perception des nègres et des blancs influencée par le type de contact que les parents entretenaient avec les blancs.**

Je lui ai alors demandé si dans sa famille on parlait de la domination des blancs sur les nègres avec les enfants. Il m'apprit alors que son père était gérant sur la plantation d'un médecin. Son père avait toujours admis qu'il était sous la domination des blancs, mais il avait toujours présenté cela comme une nécessité pour se placer dans la société. Son père avait commencé à travailler en tant qu'ouvrier, puis petit à petit il avait appris le travail et il était devenu commandeur, puis gérant. Il avait toujours dit que c'était les commandeurs qui lui avaient appris à travailler, les Antillais. Pour lui, travailler, c'était accomplir une tâche, chacun était embauché pour cela et dès qu'il la faisait il n'y avait pas de problème. Par contre si l'un de ses ouvriers ne pouvaient pas faire cette tâche aujourd'hui, il acceptait qu'elle soit faite demain, même à moitié. Il avait toujours dit à son fils que si un ouvrier ne pouvait pas finir sa tâche aujourd'hui, il fallait le laisser partir, le lendemain il travaillerait mieux que personne. De la même façon, si l'un de ses ouvriers se présentait au travail fatigué, malade ou ivre, il le renvoyait chez lui et lui payait sa journée. Son père pensait qu'en agissant comme cela cet ouvrier lui ferait du bien toute sa vie.

Du coup, Tony affirmait que son père n'avait jamais eu de problème avec les ouvriers. Il avait pourtant été gérant du temps des grandes grèves sur les plantations. Mais il avait dit qu'il n'y aurait jamais de grève sur sa plantation. Un jour les indépendantistes étaient venus et il avait dit à ses ouvriers qu'il pouvait choisir d'aller avec eux ou de rester travailler avec lui. Ils étaient tous restés et avaient expliqué aux syndicalistes la façon dont son père se comportait avec eux. Tony aurait souhaité me le présenter mais il était à l'hôpital au moment de l'entretien. Il poursuivit en m'expliquant qu'à la fin de sa carrière, son père avait géré jusque 4 propriétés, alors qu'il n'avait pas le certificat d'étude.

Il avait toujours dit à ses enfants qu'il avait réussi grâce à l'abnégation, grâce au fait qu'il savait se faire comprendre, qu'il savait admettre ses torts. Par contre, il avait toujours dit qu'il se serait « jeté dans la gueule d'un requin » lorsqu'il savait qu'il avait raison.

Je m'interrogeai alors sur le fait qu'il ait pu dire aussi « Mieux vaut un blanc qu'un nègre ». Il m'expliqua alors qu'il avait prononcé ces mots lorsque la plantation qu'il gérait était tombée

en redressement judiciaire. C'était une banque qui avait racheté et qui avait envoyé des jeunes guadeloupéens, des ingénieurs pour exploiter la plantation. Son père n'avait pas encore pris sa retraite, et les jeunes l'avaient parait-il complètement « descendu », ils l'avaient méprisé, n'avaient pas pris en compte son expérience... C'est pour cela qu'il avait cité le proverbe. Surtout que deux ans après, l'exploitation avait fait faillite. Il était parti à la retraite entre temps et après la faillite, les jeunes patrons étaient venus le chercher mais il avait refusé. Tony pensait qu'il ne s'en était jamais vraiment remis, il n'était plus jamais retourné sur cette plantation.

Il précisa que ce proverbe se disait beaucoup en Tan Sorin (deuxième guerre mondiale), parce qu'à cette époque, c'était la disette, il y avait une réelle compétition, quand un antillais parvenait c'est qu'il avait écrasé les autres. C'est pour cela que les gens préféraient les blancs, parce qu'il n'y avait pas de rapport affectif avec eux. Ils étaient moins amenés à faire des préférences pour leur famille... Mais il tint à préciser que son père était toujours fier de la réussite d'un guadeloupéen, il était fier de dire qu'il avait toujours été un patriote.

Comme nous étions vraiment en retard tous les deux nous avons décidé de terminer cet entretien. Il m'a assuré que nous nous reverrions si j'avais besoin d'autres précisions après relecture.

## ENTRETIEN AVEC CHARLES

Charles est également technicien de maintenance dans l'hôtel géré par un groupe local pris en référence dans cette thèse. Il est aussi syndicaliste et reconnu comme résistant à la domination hiérarchique. Reconnu pour sa technicité, il est le plus qualifié en électricité et en électronique de toute l'équipe. Lors de notre entretien, je rappelle que son établissement est en redressement judiciaire. Il me reçoit dans un des appartements de l'hôtel qui lui a été affecté.

Après lui avoir rappelé le contexte dans lequel je faisais cet entretien avec lui, je lui ai exposé ma première hypothèse sur l'assignation.

### **L'assignation par la couleur de peau, un concept difficile à saisir pour Charles**

Dans un premier temps, je n'arrivais pas vraiment à lui faire comprendre ce concept il comprenait que la vie de famille avait un impact sur la vie au travail mais de manière synchronique. Il me cita l'exemple d'une personne qui avait de jeunes enfants, et déclarait que c'était très différent s'ils étaient gardés par une nounou ou quelqu'un de sa famille... Il considérait qu'une personne qui avait des soucis par rapport à ses enfants ne travaillait pas de la même manière et poursuivit en déclarant qu'un des gros problèmes qu'il y avait aussi concernant le travail en Guadeloupe et son établissement en particulier, c'était que le personnel ne venait pas de différentes communes. Il déplorait que de ce fait, il y ait beaucoup de « cancans » sur les uns et les autres, ce qu'il ne comprenait pas, car pour lui, on ne devrait venir dans cet établissement que pour travailler. Il pensait que s'ils avaient de la route à faire, ils perdraient moins de temps à faire ces « cancans ». Il ajouta que tous les membres du personnel se connaissaient aussi, ainsi que leurs familles. Pour lui cela favorisait les discussions sur la vie privée des uns et des autres et il pensait que lorsqu'ils ouvraient un hôtel, les dirigeants devraient veiller à recruter un peu dans toutes les communes. Bien qu'il ait conscience que le maire versait des aides pour favoriser les habitants de sa municipalité. Il répéta que si les membres du personnel habitaient plus loin ils s'occuperaient plus de leur propre famille.

Il revint ensuite au souci pour les parents qui travaillaient lorsque leurs enfants étaient en bas âge. Mais il ajouta que ceci pouvait aussi être le cas pour des parents d'adolescents qui tournent mal.

Je l'ai alors arrêté pour que nous recentrions notre discussion sur ce qui se passait dans la famille quitte ensuite à voir le rapport qui existait avec le travail. (Je venais de faire l'entretien avec Tony et souhaitait éviter qu'on ne dérive trop sur la question du travail).

### **L'existence d'un processus d'assignation par la couleur de peau, une évidence pour Charles**

J'ai donc reformulé mon hypothèse sur l'assignation et lui ai demandé à nouveau ce qu'il en pensait. Il se déclara tout à fait d'accord. Il souhaita aborder ce sujet du point de vue de la séduction entre adulte avant d'aborder la question des enfants. Il admit qu'il avait entendu des personnes déclarer : « En kay chèche on boug ki klè de po, pou mwen fè bel zenfant, à bel



p... heu bitin » (Je cherche un gars qui est clair de peau pour faire de beaux enfants, à belle p... machin). Lorsqu'il cita ces personnes qu'il avait entendues, Charles ne put terminer la phrase et remplaça le mot peau, par le mot « bitin ». Mais ensuite il n'hésita plus, il poursuivit : « Bel po...timoun la sôti klè de po » (belle peau... L'enfant est sorti, clair de peau).

### **L'assignation par la couleur de peau un empêchement pour l'amour d'abord au sein du couple...**

Il se demandait quelle était la finalité de tout cela. Il se demandait si dans ces conditions, il y avait de l'amour pour ce gars avec qui il était question de faire un enfant.

Je lui confirmais que tout cela était lié. Il répéta cette question comme pour lui-même.

### **... pour l'amour de soi...**

Il constatait que ces personnes faisaient un enfant pour qu'il ait une couleur de peau, pour lui, cela signifiait qu'elles n'avaient pas de considération pour elles-mêmes, pour leur couleur de peau actuelle.

### **Ce qui motive ce processus : la mode, la jalousie...**

Il suggéra également que ce type de conduite était motivé par une mode ou par la jalousie, il cita l'exemple d'une personne dont la voisine aurait eu un enfant clair de peau.

### **Le dialogue au sein de la famille c'est très important pour la psychologie de l'enfant**

Il se demanda ensuite si les adultes avaient actuellement le même amour, la même patience avec leurs enfants qu'en avaient eu leurs propres parents. Il déplorait qu'aujourd'hui les femmes qui faisaient faire leur leçon à leurs enfants soient pressées de finir et que les enfants n'aient pas toujours le temps de bien comprendre leurs leçons. Alors que, parfois, il constatait en fait, qu'elles étaient pressées d'aller regarder leur feuilleton « Amour, gloire et beauté ». Il se demandait si la famille guadeloupéenne d'aujourd'hui consacrait vraiment du temps aux enfants. Il prit l'exemple des familles qui voyageaient en voiture avec la musique à fond sans qu'aucun échange n'ait lieu, des pères souvent absents pour leur travail... Or, il considérait que la présence et le dialogue au sein de la famille était très important pour la psychologie des enfants.

## **Une enfance difficile élevé par une mère servante et seule, abandonné très jeune par son père**

Je lui ai alors demandé comment s'était passées ses relations avec ses propres parents. Il hésita puis m'avoua qu'il avait eu beaucoup de problèmes. Mais il précisa qu'il n'était pas là pour contrôler la vie de ses parents, ce que j'ai admis. Il avoua que son père avait laissé sa mère alors que sa sœur avait trois ans, qu'il avait un an et que son frère avait six mois. Sa mère était servante, elle avait dû trimer beaucoup pour pouvoir subvenir à leurs besoins, c'était limite. Il ajouta qu'en ce temps là, il me rappela qu'il était né en 1967, c'était très difficile.

Il poursuivit en disant que sa mère n'avait jamais refait sa vie, il répéta que cela avait donc été très difficile pour sa mère de subvenir à leurs besoins. Il avoua qu'aujourd'hui, il pensait qu'un couple devait savoir surmonter les difficultés, penser aux conséquences pour les enfants qu'on laissait. Il eut du mal à terminer sa phrase, il hésitait à prononcer le mot « abandon ». Il ajouta qu'en cas de séparation, les parents devaient se concerter pour subvenir aux besoins de leurs enfants, pour que ces derniers aient un équilibre. Il pensait qu'un enfant pouvait comprendre que deux personnes ne s'entendent plus mais qu'il fallait au moins qu'ils les voient de temps en temps. Il déplorait qu'une des personnes puissent larguer l'autre carrément. Il trouvait cela très dur pour un enfant de ne pas connaître son père. Il considérait que c'était très important pour l'équilibre de l'enfant de pouvoir voir son père de temps en temps. Il déclara que, dans le cas contraire, cela ouvrait la voie à la délinquance, car l'enfant manquait de repère. Puis il se tut.

### **... un père clair de peau et une mère foncée de peau...**

Je lui ai alors demandé comment sa mère s'était comportée avec lui concernant cette question de la couleur de peau. Il m'expliqua que sa mère était foncée de peau comme lui, alors que son père était clair de peau.

### **...un premier garçon foncé de peau, une fille claire de peau en deuxième mais les deux sont « sa chair »... pas de préférence...**

Il ajouta que son propre premier enfant était de la même couleur que lui et que comme sa femme était plus claire que lui, son deuxième enfant, une fille était « sortie chabine ». Il déclara que ce n'était pas pour cela qu'il préférait son deuxième enfant au premier. Il ajouta qu'ils étaient tous les deux à lui, qu'ils étaient tous les deux sa « chair ».

### **... contrairement à ce qu'il pouvait observer en Guadeloupe, des préférences en fonction de la couleur de peau de l'enfant, générées par ce que diraient les autres.**

Il déplorait qu'en Guadeloupe on dise encore « Ah, i tini on po chapé » (Ah, elle a une peau échappée). Il s'exclama en disant qu'on faisait les enfants pour soi pas pour les autres. Il pensait que beaucoup faisaient des enfants pour que les autres disent « Ah, missié lasa,

madame lasa, i ni on bel timoun » (ce monsieur, cette dame, il a, elle a un bel enfant), « Timoun la ni bel figui, bel zié, bel bitin... » (Cet enfant a une belle figure, de beaux yeux, de belles choses...).

### **L'assignation par la couleur de peau un empêchement pour l'amour envers les enfants**

Il se demanda à nouveau quelle était la finalité de tout cela, il réalisait que l'amour qu'on avait pour son premier enfant pouvait ainsi être cassé par la naissance d'un deuxième plus clair de peau et le déplorait.

Je lui ai alors demandé s'il avait déjà vu cela dans son entourage. Il me répondit qu'il avait déjà vu cela de nombreuses fois, il prit l'exemple de mamans qui avaient un enfant avec un homme foncé de peau, qui rencontrait un gars plus clair, faisait un enfant avec lui et larguait quasiment le premier. Il ajouta qu'elle ne l'abandonnerait peut-être pas complètement, mais qu'elle le mettrait de côté pour ne s'occuper que de leur deuxième enfant et le déplorait. Il répétait : « c'est dommage, c'est dommage... ». Lui pensait que la couleur de peau ne voulait rien dire, il ajouta que chacun choisissait, puis se ressaisit en disant que la nature nous donnait une couleur de peau, mais que ce qui était important c'était ce que l'on avait dans la tête et qu'il fallait faire avec.

Il poursuivit en disant qu'il y avait des couples qui faisaient la guerre aujourd'hui pour des malentendus d'enfant. Il ajouta qu'il arrivait plus souvent que nous le pensions que des pères de famille voient l'amour que leur femme éprouvait pour eux disparaître suite à la naissance d'un enfant clair de peau.

J'ai alors précisé que cela touchait beaucoup les enfants, qu'ils ressentaient tout cela. Il le confirma et prit l'exemple d'une famille avec un papa, une maman, un enfant de huit ou neuf ans et un autre de trois ans. Si l'enfant de trois ans était plus clair de peau, cela se ressentirait, mais Charles déclarait que cela se ressentirait encore plus dans une grande famille où le dernier serait le plus clair de peau, parce que la mère ne donnerait de l'amour qu'au dernier. Il répéta encore « C'est dommage ».

### **La couleur de peau ne dit rien sur la personne, il faut discuter pour savoir à qui on a à faire.**

Il poursuivit en déclarant qu'il n'était contre aucune race, aucune couleur de peau. Il ajouta qu'il n'était pas d'accord avec ceux qui disaient que les blancs avaient fait voir de la misère à leurs familles. Lui, regardait d'abord à qui il avait affaire lorsqu'il fréquentait quelqu'un. Ceci avant de donner une quelconque étiquette. Il argumenta son point de vue en disant que bien souvent des « nègres » comme lui, avaient plus envie de vous « manger » que des personnes claires de peau.

## **Assignation et préférence dans le travail...**

*Dans le travail de chef en particulier... « Nèg pé pa gouvèné nèg »...*

Je lui ai alors demandé ce qui lui avait donné ce regard là. Il me répondit qu'il avait vu cela dans la vie de tous les jours. Qu'il avait constaté que lorsque quelqu'un ouvrait une entreprise en Guadeloupe, il se demandait s'il mettrait un « blanc » ou un « nègre » à la tête de celle-ci. Il précisa que, bien souvent, lorsque c'était un nègre qui était à la direction, l'investisseur craignait que les employés connaissent ce directeur, qu'ils soient du même quartier, de la même commune, et que ces derniers aient donc envie de lui « marcher sur les pieds ». Alors qu'il pensait que si la direction était occupée par quelqu'un qui venait d'un autre pays, même s'il était moins intelligent, ses employés l'aideraient à remplir sa tâche. Il précisa que si le directeur avait la peau de la même couleur qu'eux, ils lui mettraient des bâtons dans les roues. Il répéta encore que tout cela était dommage.

## **Mais pas seulement, dans les rapports sociaux ordinaires aussi...**

Ensuite, il déclara à nouveau qu'il avait constaté tout cela dans la rue. Il ajouta que lorsqu'à la caisse de sécurité sociale par exemple, une dame avait un enfant (il avait du mal à le caractériser, il a failli dire « laid », s'est repris et a dit) « moins clair de peau que celui de sa voisine » la dame avait presque honte de son enfant.

Je lui ai alors suggéré qu'en se comportant de la sorte, les adultes engendrent chez leurs enfants devenus adultes, une sorte de haine des « nègres ». Il l'admit. Je poursuivis en disant qu'enfant, lorsque vous étiez un nègre, vous n'aviez pas de chance avec les adultes, ils préféreraient toujours les plus clairs de peau. Il l'admit énergiquement. Je conclus en disant que tout cela ne mettait pas ces enfants dans des dispositions d'esprit favorable. Il le confirma et ajouta que la Guadeloupe avait fêté le cent cinquantième de l'abolition de l'esclavage mais il déplorait qu'il y ait encore beaucoup de Guadeloupéens qui soient toujours esclaves dans leur tête. Du fait que l'on ne donnait aucune chance aux nègres.

## **La prise en compte de la couleur de peau et de la présentation de soi va à l'encontre d'un rapport d'égalité**

Il me raconta par exemple que dans une banque on ne regarderait pas de la même façon une personne noire de peau qui entrerait avec un chapeau de paille qu'un blanc qui entrerait avec une cravate. Il pensait que c'était cela qu'ils devaient « s'enlever de la tête ». Il fallait considérer que « tout moun égal » (tous soient égaux). Pour lui, tout le monde devait faire la « queue pour passer au comptoir ». Or, il pensait que le personnel d'accueil n'aurait pas envie de donner aux nègres et aux blancs les mêmes renseignements, alors que lui répétait que tout le monde devait être égal.

## **Assignment et travail d'accueil ?**

Ensuite, il décida de revenir sur les enfants et le travail. Il commença par m'expliquer que lorsqu'on travaillait dans le privé comme lui, il y avait une certaine conduite à tenir, c'était un peu plus dur. Alors qu'il considérait que dans l'administration (exemples : préfecture, C.G.S.S), les agents d'accueil pouvaient faire subir aux usagers le fait que leur mari se soit mal comporté la veille, par exemple. Il ajouta que cela pouvait se passer aussi si son enfant avait un problème.

Il ne comprenait pas qu'un usager puisse arriver tout naturellement pour demander un renseignement dans une administration et qu'il reçoive un mauvais accueil pour ce genre de raison. Il déplorait que les gens ne sachent pas faire la part des choses en Guadeloupe, il répéta cette affirmation puis se tut.

## **Assignment par la couleur de peau et domination**

Je revins alors sur mon hypothèse de l'assignation, je lui expliquais à nouveau et conclus en disant que par ce biais un enfant devenu grand, saurait s'il était un nègre ou un blanc, de la même manière qu'on savait si on était une femme ou un homme. J'introduisis alors la question de la domination en lui suggérant que les hommes dominaient les femmes.

Il confirma mais souhaita aller encore plus loin. Pour lui, en Guadeloupe, à l'embauche, lorsque les recruteurs avaient affaire à des personnes de diplôme équivalent, ils cherchaient celui qui était le plus laid, le plus noir, celui qui avait la peau plus foncée, pour ne pas le prendre. Ils ne chercheraient même pas à voir la valeur de ce dernier. Ils diraient : « Ah, l'autre a un visage plus accueillant. » Il se demandait si ce n'était pas du fait de l'assignation par la couleur de peau qu'ils agissaient comme cela. Il répéta que c'était dommage, que tout le monde devrait avoir les mêmes chances.

## **Noir = laid, blanc = beau**

Comme il avait associé précédemment le fait d'être noir et d'être laid, je lui suggérai que dans ce processus d'assignation, le noir était associé à la laideur et le blanc à la beauté. Il le confirma.

Nous sommes restés silencieux puis je lui est répété qu'en même temps que l'on assignait un enfant en tant que « nègre », on l'assignait en tant que dominé. Il m'approuva énergiquement, il répéta que c'était dommage que les adultes ne fassent pas d'efforts pour arrêter cela bien au contraire. Il ajouta « nou ka mèt piment pou i brilé plis » (Nous mettons du piment pour que ça brûle plus). Il ajouta que les békés jusqu'à présent, très souvent, cherchaient toujours à marier leur fille avec un béké. Il savait qu'on ne verrait jamais un béké qui a plein de magasins, comme l'un d'entre eux en Grande Terre, dont il oubliait le nom, se marier avec un petit malheureux.

Mais ce qu'il ne comprenait pas c'est qu'eux-mêmes (ils disaient nous), ne donnent pas à leur peau de valeur, bien au contraire. Il pensait que les Guadeloupéens devraient tous dire : « En sè on vrè nèg, en sé on Antillais, en sè on nèg, voilà et point. » (Je suis un vrai nègre, je suis

un Antillais, je suis un nègre, voilà et point). Il répéta que tout le monde devait avoir sa chance de la même façon à part égale. Il se tut, puis répéta que c'était dommage que cela se produise si souvent en Guadeloupe, pour l'avenir de leurs enfants.

### **Charles, un exemple de rupture de la compulsion de répétition de l'assignation.**

Je lui ai alors rappelé que lui m'avait dit qu'il n'avait pas ce type de rapport avec ses propres enfants, il le confirma à nouveau et déclara qu'il s'évertuait à ne pas donner au premier et pas au deuxième et vice-versa de toujours agir « à part égal » avec eux. Je lui ai alors suggéré que c'était une manière pour lui de faire quelque chose pour arrêter ce processus d'assignation.

### **L'assignation par la couleur de peau, au détriment de l'amour, la famille souvent complice**

Il déplora que bien souvent le bonheur d'une famille fût gâché par tout cela. Si par exemple une jeune fille claire de peau aimait un gars noir, la famille de la fille dirait : « Non, en pa dakô ! Paske missié two noir... » (Non, je ne suis pas d'accord parce que le monsieur est trop noir.). Il soupira...Il était désolé, il pensait que la famille dirait aussi : « Ki koulè timoun a yo, ké sôti ? » (De quelle couleur leurs enfants sortiront ?). Il considérait que dans tout ça, il n'y avait pas d'amour vrai. Chacun se retrouvait avec telle personne pour une histoire de couleur d'enfant, parce que la famille avait dit ou pas dit.

Je lui ai alors demandé à nouveau comment sa maman se conduisait par rapport à ça ? Comment se conduisait sa famille ? Si sa mère avait des frères et sœurs ?

### **La famille préfère les Guadeloupéens aux étrangers peu importe leur couleur de peau, par contre elle fera tout pour retenir un « blanc de France »**

Il me répondit que son père était Dominicain et qu'il était déjà mort aujourd'hui. Il m'expliqua qu'en Guadeloupe, non seulement on regardait la couleur de la peau, mais on regardait aussi si on avait affaire à un Dominicain, un Haïtien... Il ajouta que par contre on n'avait pas le temps de discuter avec la personne, dès que vous étiez Dominicain ou Haïtien, on ne voulait pas entendre parler de vous. Il précisa que, par contre, quand ils rencontraient un blanc qui sortait de métropole... Ils voulaient déjà « rentré adan ou » (tout savoir sur lui). Il se demandait si ce qu'il disait là n'était pas mauvais pour les blancs (il s'inquiétait sans doute que je ne me vexe), je le rassurai. Il s'expliqua en déclarant que ce qui le gênait, c'était leurs réactions lorsque c'était un noir, un Haïtien ou un Dominicain.

### **La couleur de peau ne dit rien sur la personne, il faut discuter avec elle pour savoir à qui on a à faire.**

C'est pour cela que pour lui, il fallait discuter avec la personne, parler avec elle et ensuite en tirer une conclusion en fonction du contenu de la discussion que vous auriez avec elle. Il ne

fallait pas donner aux gens des étiquettes en fonction de leur couleur de peau. Il me raconta ensuite une histoire qui avait eu lieu dans une banque de la Guadeloupe. Un métropolitain était venu avec une belle cravate et un attaché case. Il avait emprunté cinq cent millions d'anciens francs et s'était enfui. Il pensait qu'ils devaient toujours le chercher. Je ne pus m'empêcher de rire. Lui, ce qu'il réalisait, c'est que si cela avait été un « nègre » qui avait demandé ce prêt de cinq cent millions dans cette banque de Guadeloupe, ils lui auraient demandé le nom de son père, le nom de son frère, de sa mère, de sa marraine et de ses enfants pour pouvoir le retrouver. Pour lui cette histoire était riche d'enseignement sur les identités de l'homme.

### **Son père rejeté par la famille de sa mère les abandonne à leur triste sort...**

Je lui ai alors demandé quel travail faisait son père, il me répondit qu'il était agriculteur, qu'il avait toujours bien gagné sa vie. Ce qu'il regrettait c'est qu'il ait dû quitter sa mère parce que la famille de cette dernière l'avait rejeté parce qu'il était Dominicain. Ce qu'il constatait c'est que c'était sa mère et ses enfants qui en avaient le plus souffert et pas la famille.

### **... Puis revient, vingt ans plus tard, plein de regret d'avoir réagi en tant que « nègre » qui ne se laisse pas faire face aux reproches de la famille de sa mère.**

Il poursuivit en disant que son père avait refait sa vie par la suite. Mais quand il avait eu la quarantaine ou la cinquantaine, il ne se souvenait plus, il était revenu chez eux. Mais ils étaient restés pendant vingt ans sans nouvelles. A vingt ans, lui et ses frères et sœurs avaient cherché à prendre contact avec lui et il s'était remis en ménage avec sa mère. Mais son père avait toujours eu ce regret que ses enfants aient grandi sans qu'il n'ait pu les voir.

Il disait que son père regrettait d'avoir dû quitter sa famille à cause de sa race. Je compris qu'il s'agissait en fait de sa nationalité, mais en fait ce qu'il voulait dire c'est que : fidèle à sa race, son père n'avait pu supporter les propos tenus par la famille de sa femme et était parti. Ce qu'il regrettait finalement à la fin de sa vie.

### **La nationalité plus forte que la couleur dans ce processus de rejet : l'exemple de son père.**

Ce que nous avons constaté à cette occasion, c'est que finalement son père qui était pourtant clair de peau, rappelons le, avait tout de même été rejeté parce qu'il n'était pas Guadeloupéen. Ainsi la « nationalité » s'était révélée dans cette affaire plus forte que la couleur de peau.

### **Charles, pense qu'aujourd'hui la couleur de peau primerait...enfin surtout dans le cas d'une femme étrangère de couleur claire...**

Mais Charles tint à préciser qu'aujourd'hui la couleur de peau jouait énormément en faveur de ceux qui étaient clairs. Il raconta par exemple qu'une femme claire de peau n'était pas obligée d'être tellement belle, elle trouverait toujours un mari « i pé jin rêté a tè » (Elle ne resterait pas à terre). Alors qu'une femme qui est assez belle mais qui est trop noire aurait plus de difficulté. Il ajouta que même une Haïtienne, claire de peau qui viendrait en Guadeloupe trouverait un gars qui aurait envie de se marier avec elle tout de suite parce qu'il se dirait : « en ni on bel chabine, timoun en mwen ké sôti klè » (J'ai une belle chabine, mes enfants sortiront clairs).

Je lui fis remarquer que dans le cas de son père cela n'avait pas été le cas, ce qu'il me confirma. Il constatait qu'ils avaient mis l'accent sur le fait qu'il n'était pas Guadeloupéen et avaient brisé l'amour qu'il éprouvait par la même occasion. Puis, il se tut.

### **La dévalorisation de tout ce qui à trait à la culture des nègres : des messages des adultes liés à l'assignation par la couleur de peau**

Je lui ai ensuite demandé comment les adultes amenaient l'enfant à être convaincu qu'il était un « nègre ». Il me raconta que dans son temps par exemple, ceux qui jouaient du tambour étaient considérés comme des voyous, que lorsque vous parliez trop le créole, également. Il avait le sentiment que petit à petit, ils (il disait nous) essayaient de retrouver leur identité, mais il avait l'impression que ça n'allait pas assez vite. Il considérait qu'il y avait toujours beaucoup de travail à faire mais qu'ils avaient trouvé cela à leur naissance, et que ce n'était pas facile de rompre avec l'ordre établi.

Il m'expliqua que sur dix jeunes pris dans différentes communes, on ne trouvait plus aujourd'hui qu'un parmi eux qui savait jouer du tambour, alors que neuf sauraient danser le « ragga » ou une autre musique qui n'était pas guadeloupéenne, qui n'était pas une musique de « nègre ». Il tint ensuite à dire qu'il trouvait cela super qu'on apprenne maintenant le créole à l'école aux enfants, car il déplorait que dans certaines familles, les adultes ne disent pas un mot de créole aux enfants. Il déclara ne pas comprendre que ces derniers ne transmettent pas à leurs enfants la langue de leur famille, puis se tut.

J'ai alors tenté de reformuler son idée : du fait que les enfants n'ont pas le droit de parler créole, de jouer du tambour... On pourrait en déduire que les adultes « forment l'identité de leurs enfants en négatif », leur identité culturelle, leurs traditions sont composées de tout ce qu'ils n'ont pas le droit de faire.

Il me répondit par la négative, eu du mal à expliquer pourquoi, et finit par déclarer que les adultes ne se rendaient pas compte de ce qu'ils faisaient.



## **Démotiver les enfants à adopter les habitudes culturelles des nègres, associées à la misère, pour porter chance aux enfants**

Il m'expliqua que les adultes pouvaient dire par exemple qu'ils ne voulaient pas que leurs enfants parlent créole parce qu'ils voulaient qu'ils deviennent avocat ou une autre profession de ce genre. Mais il n'était pas d'accord, il pensait qu'un enfant pouvait devenir avocat même s'il parlait créole. Il répéta à nouveau que tout cela était dommage. Il déclara ensuite que les adultes pouvaient dire aussi, qu'ils avaient souffert « en ba poyo » (sous les pieds de banane verte) et qu'ils ne voulaient pas que leurs enfants souffrent de la sorte. Mais Charles, considérait que ce n'était pas parce qu'ils garderaient les racines de leur pays qu'ils allaient continuer à souffrir comme par le passé. Je reformulais son idée en déclarant que les adultes pensaient que s'ils ne transmettaient aucun élément de leur culture à leurs enfants, cela leur porterait chance.

Il acquiesça et répéta que c'était dommage parce qu'il considérait qu'on devait mettre en valeur sa culture. Il ajouta qu'avant d'aller danser sur la musique des autres, il fallait danser sur sa propre musique. Il pensait que s'ils ne mettaient pas en valeur les traditions de leur pays en premier, les autres, les blancs, eux le feraient et les leurs resteraient cachées. Il répéta comme pour lui-même cette question : « Pourquoi fallait-il qu'ils cachent leur culture et qu'ils la dévalorisent et qu'ils ne mettent en valeur que celles des autres ? ».

Je lui ai alors demandé s'il avait pu jouer du tambour dans sa famille, lorsqu'il était enfant. Il m'avoua qu'il avait découvert le tambour tard et que depuis il avait toujours continué. Il me confirma que sa mère ne lui avait jamais reproché de jouer de cet instrument. Par contre, il connaissait des familles qui considéraient que si vous jouiez du tambour, vous n'étiez rien (« ou pa pon moun »).

## **Dévaloriser ses habitudes culturelles parce que tout le monde le fait**

Je lui fis alors remarquer que c'était peut-être aussi ces mêmes familles qui assignaient leurs enfants, qui préféraient les plus clairs de peau... Il acquiesça. Il se demanda : « Mais où va-t-on ? », « Vit-on pour soi ou pour les autres ? ». Il pensait que beaucoup aurait bien envie de transmettre leur culture (« calké timoun a ou si les choses de la vraie vie »), mais ils ne le faisaient pas parce que les autres faisaient faire du piano, de la danse classique... à leurs enfants.

## **Une répartition équitable du travail domestique entre les enfants sans tenir compte du sexe**

J'ai changé de conversation, je voulais savoir comment le travail domestique était réparti dans sa famille. Il me répondit qu'il avait été élevé à faire tout. Ce n'était pas parce que sa sœur était une fille qu'elle faisait toute la vaisselle, qu'elle faisait la cuisine... Il ajouta que dans sa vie de couple, encore aujourd'hui cela lui arrivait souvent de faire à manger en rentrant de son travail. Il pensait d'ailleurs que c'était très important dans sa vie de couple de savoir se débrouiller dans tous les travaux domestiques. Ainsi, il pouvait faire face, même si sa femme

était hospitalisée ou quelque chose de ce genre. Il déclara que cela avait toujours joué en sa faveur, puis se tu.

Là encore, je constatais que cette maman ayant élevé seule ses enfants à procéder à une répartition équitable du travail domestique entre tous ses enfants sans tenir compte du sexe. Il est à noter encore une fois que cette expérience est vécue positivement par cet homme qui y voit un atout dans sa relation de couple. Ainsi faut-il peut être voir dans cette réalisation du travail domestique par les enfants, quelque chose de positif pour eux, même si cela contribue à les inscrire en tant que dominé dans les rapports sociaux de domination. N'oublions pas que ce travail domestique a comme vertu de confronter les sujets qui le pratiquent au réel, à la vulnérabilité...

### **La résistance au travail salarié : une subversion de l'assignation ?**

J'en ai donc profité pour aller jusqu'au bout de ma première hypothèse et lui suggérer l'idée que la résistance au travail salarié serait une forme de subversion de l'assignation par la couleur de peau. J'argumentais mon point de vue par le fait qu'encore aujourd'hui, la plupart des chefs étaient blancs tandis que les travailleurs étaient plutôt des nègres. Je lui proposais l'expression suivante pour résumer : « Ah bon ou komwend, en sè on nèg, ou ké dominé mwen, et bein mwen, en ké montré ou ke a pa kon sa. » (Ah bon, tu crois que tu vas me dominer parce que je suis un nègre et bien je vais te montrer que ce n'est pas comme cela).

Il approuva mais le déplora car il pensait que dans ce cas de figure, la personne ne voyait pas que lui et son entreprise avançaient ensemble lorsque le travail était bien fait, peu importe la couleur de peau. Il pensait qu'il fallait respecter son chef quelle que soit sa couleur de peau. Il déclara qu'il agissait comme cela, dès que son chef lui-même le respectait.

Je lui ai alors demandé à nouveau ce qu'il pensait de l'hypothèse de la subversion de l'assignation et il déclara qu'il pensait que cela existait mais que c'était dangereux pour les Guadeloupéens. Il illustra son propos en répétant que les diplômés n'avaient pas la même valeur en fonction de la couleur de peau. Il en tenait pour preuve que les entreprises qui venaient s'installer en Guadeloupe venaient avec leur personnel de direction parce qu'elle connaissait ce « vice » des Guadeloupéens : ne pas s'entendre lorsque le chef était « nègre ». Il tint à préciser qu'en France un « nègre » pouvait être chef, tout le monde le respecterait. Je crus comprendre à cette occasion, qu'il n'avait pas vraiment compris ce dernier aspect de ma première hypothèse, mais je n'ai pas insisté.

### **La domination des adultes sur les enfants et la violence qui l'accompagne, c'est pour leur bien**

Après m'être assurée que je ne le dérangeais pas trop, j'ai abordé avec lui ma deuxième hypothèse sur la violence. Je lui expliquais que j'avais toujours été choquée par la volonté des adultes de dominer les enfants, en les obligeant à rester longtemps assis sans bouger sur une chaise, en leur demandant d'aller chercher ceci ou cela pour eux... Les enfants devaient toujours être très obéissants. Et j'ajoutai que parfois, les adultes n'hésitaient pas à faire usage de la violence, à donner aux enfants des coups de ceinture pour les faire « plier » devant les

adultes. J'ajoutai que ce qui me semblait le plus surprenant, c'est que ces enfants devenus adultes, arrivés dans les entreprises ne supportaient plus la domination alors qu'ils auraient du être habitués. Je lui demandais comment il pouvait expliquer cela. Il me répondit que pour lui, cela n'était pas mauvais, qu'un enfant reste un enfant. En tant que papa, il ne se sentait pas le devoir de dominer son enfant mais il ne devait pas non plus laisser l'enfant faire ce qu'il voulait faire, des bêtises... Il constatait d'ailleurs qu'un enfant de 9/10 ans issu d'une famille de métropolitains avait plus vite tendance à dire à ses parents : « Foutez moi la paix », qu'un enfant antillais. Il admettait qu'un adulte ne devait pas abuser, qu'il ne devait pas à tout moment, dire à son enfant d'aller chercher ceci ou cela alors que lui était assis bien tranquillement. Mais il considérait qu'il ne fallait pas non plus laisser un enfant prendre le dessus. Sinon, il prévoyait que lorsque l'enfant serait adolescent, personne ne pourrait plus le contrôler parce qu'il aurait eu trop de liberté, trop tôt. Il ajouta : « Ou pa serré bride la... Ou lagué bride la two bonè » (Tu n'as pas serré la bride, tu as lâché la bride trop tôt). Pour lui, cela était très important pour l'avenir d'un enfant.

### **Il y a « violence » et « violence » pour Charles**

Je l'ai alors interpellé sur la violence, il déclara qu'il n'était pas d'accord avec la violence sur les enfants, mais il tint à préciser ce que nous entendions par violence. Lui, considérait comme violence le fait de martyriser un enfant, de le bousculer, mais il pensait que certains enfants, arrivés à un certain âge, si on ne faisait que leur parler, ils pouvaient vous mener à bout. Dans ce cas il se déclarait tout à fait d'accord pour prendre une ceinture et lui « en mettre une volée ». Il ajouta que je ne pouvais pas m'imaginer à quel point cela pouvait faire du bien à un enfant. Il pensait que cela l'aidait à devenir un homme, à ne pas avoir de mauvaises fréquentations.

Je lui ai alors suggéré que le plus important dans ce qu'il disait c'était qu'un enfant pour grandir avait besoin de règles. Mais que lorsque l'enfant ne respectait pas ces règles, les adultes avaient plusieurs réactions possibles, soit ils expliquaient à l'enfant les conséquences de sa conduite, le fondement de la règle... soit ils lui donnaient des coups. J'ajoutai que cela n'avait pas les mêmes conséquences psychologiques sur l'enfant. J'insistais en lui expliquant que le fait de donner des coups à un enfant sans lui expliquer pourquoi, l'excitait plus qu'autre chose et ne l'amenait pas à cesser ses mauvaises conduites.

### **Frapper un enfant sans lui donner d'explication, cela ne sert à rien, c'est la porte ouverte à la désobéissance des enfants et à la tension des parents**

Il déclara alors qu'il était contre le fait de frapper un enfant sans lui donner d'explication. Il considérait que ce n'était pas bon pour l'adulte non plus que cela l'amènerait à faire de la tension. Cela me fit rire. Il m'expliqua qu'en agissant de la sorte, l'enfant ferait de plus en plus de bêtises et l'adulte aurait de plus en plus envie d'être violent... Lui, pensait qu'il fallait prendre le temps. Il répéta que les adultes consacraient de moins en moins de temps à leurs enfants. Or, il considérait qu'il fallait prendre le temps d'expliquer à l'enfant les règles de la vie, les conséquences de sa transgression... Il déplorait qu'on puisse ne rien expliquer aux enfants et avoir toujours un bâton sous la main.

Je lui ai alors demandé s'il avait eu l'occasion de voir des adultes se comporter comme cela, il me le confirma. Mais, lui, considérait que lorsqu'un enfant faisait plusieurs fois une même bêtise, même si vous aviez l'intention de le frapper, il ne fallait pas prendre de bâton avant de lui avoir donné des explications. Parce que, d'après lui, dans ce cas, l'enfant ne vous écouterait pas, il ne verrait que le bâton, il saurait qu'il prendrait des coups. Donc, il pensait qu'il fallait d'abord lui expliquer, puis lui dire qu'on allait lui donner un ou deux coups de bâton pour le punir d'avoir fait quelque chose alors qu'il savait qu'il n'avait pas le droit. Mais il pensait qu'il ne fallait pas battre un enfant tout le temps, que cela ne servait à rien.

### **Une mère qui frappe d'abord et qui explique ensuite, mais toujours à bon escient**

Je lui ai alors demandé de me raconter comment agissait sa mère par rapport à lui et ses frères et sœurs. Il me répondit que sa mère était très douce quand ils étaient petits, mais que lorsqu'ils avaient fait une bêtise, elle leur donnait d'abord une volée et leur expliquait après. Mais il insista sur le fait qu'elle donnait toujours tout de même une explication. Et il reconnaissait que les explications de sa mère lui avaient servi, il était un homme, il faisait son travail et il avait sa propre entreprise (en plus de son travail salarié).

Il revint ensuite sur le fait qu'un enfant élevé sans règle de vie, qui faisait ce qu'il voulait terminerait probablement dans la rue et il le déplorait.

Je l'ai ensuite interrogé sur le type de coup, que sa mère leur donnait et sur les raisons pour lesquelles, elle pouvait être amenée à les frapper. Il me raconta que tous les samedis, sa mère et ses enfants prenaient le car pour se rendre sur un terrain qui leur appartenait pour le cultiver. Pour cela, ils prenaient le car à trois heures pour arriver à destination à quatre heures. Un samedi à deux heures et demi, il était allé au port de Basse-Terre se baigner, là où les bateaux accostaient, alors qu'il ne savait même pas très bien nager. Ce jour là, sa mère l'avait battu pour cela. Aujourd'hui il considérait que cela lui avait servi. Il pensait qu'il valait mieux frapper un enfant de temps en temps plutôt que de le laisser faire n'importe quoi. Cependant, il critiquait le fait de frapper un enfant à tout bout de champ, sans lui expliquer quoi que ce soit. J'ajoutais que certains adultes pouvaient aussi frapper un enfant aujourd'hui parce qu'il fait une certaine chose, alors que le lendemain si l'enfant recommençait, ils ne lui diraient rien. Je considérais cela comme le pire cas de figure. Il m'approuva et critiqua, à nouveau, les femmes qui n'avaient pas le temps d'expliquer quoi que ce soit à leurs enfants mais qui passaient tout leur temps devant leur TV.

Je lui ai ensuite suggéré que la réaction de sa mère lors de la situation qu'il venait d'évoquer était sans doute guidée par la peur. Il l'admit. Je lui ai alors demandé s'il pouvait m'exposer d'autres cas où sa mère l'avait frappé. Il m'avoua qu'il avait arrêté très tôt de prendre des coups, parce qu'il n'était pas un enfant violent. Il cherchait un autre mot pour se qualifier mais ne le trouva pas.

### **Liberté des enfants et désobéissance ?**

En réfléchissant, il se souvint qu'il pouvait aussi prendre des coups parce qu'il allait sur les terres de quelqu'un, chercher des mangues sans que cette personne ne l'y ait autorisé. Après

l'avoir frappé, sa mère lui expliquait qu'il fallait qu'il demande au propriétaire du terrain, qu'on ne pouvait pas entrer comme cela sur les terres de quelqu'un. Il considérait cela comme une règle de vie et répéta que cela lui avait servi. Cela lui avait évité de ne pas s'occuper des autres, de faire ce qu'il voulait.

Je lui ai alors demandé si lorsqu'il était enfant, il pouvait aller se promener librement dans la campagne, quand sa maman ne les surveillait pas. Il me raconta ainsi que le mercredi, comme il n'y avait pas d'école et que sa mère travaillait, ils allaient se promener librement, manger des « mangos » sur les terres des autres.... Cependant, il tint à préciser que sa mère, elle, pensait qu'ils restaient à la maison. C'est pourquoi il comprenait très bien que sa mère les batte lorsque le voisin lui apprenait cela.

### **Le rapport subjectif au travail et le langage tenu par les parents sur le travail**

J'ai changé de conversation et j'ai cherché à savoir ce que sa mère leur disait sur son travail. Je me souvenais qu'elle avait été servante et je lui demandais si elle travaillait pour des blancs. Il me le confirma et ajouta qu'elle partait travailler à 7H30 du matin et qu'elle revenait vers 4H30-5H00 de l'après-midi. Il revint donc sur le fait que dans ces circonstances lorsqu'il n'avait pas d'école, il avait toute la journée pour lui. Il avoua que des fois c'était des voisins et des voisines aussi qui l'incitaient.

J'insistais sur sa mère et ce qu'elle racontait de son travail à ses enfants. Il m'expliqua alors qu'elle leur disait que son travail était très difficile : qu'elle restait debout toute la journée, lavait le linge, lavait la vaisselle, faisait cuire le repas... Il précisa, qu'elle servait même leurs repas à ses patrons. Je lui ai alors demandé si ces derniers étaient gentils, il me le confirma, il me raconta que c'était un docteur, et qu'il était très très gentil, il le répéta plusieurs fois. Il ajouta qu'il était encore son médecin aujourd'hui et qu'il était toujours aussi gentil. Il déclara que tout cela lui avait servi, pour sa continuité, lui avait donné des repères, puis se tut.

### **Pas de lien entre la violence des adultes sur les enfants et la résistance au travail salarié pour Charles. La violence c'est pour ton bien.**

J'ai alors introduit le lien entre la violence des adultes sur les enfants et la résistance au travail salarié. Je lui ai raconté que d'autres personnes avec lesquelles j'avais fait ces entretiens m'avaient avoué qu'elles avaient été battues durement, que leurs parents ne leur donnaient jamais aucune explication, et encore moins sur cette histoire de « blancs » et de « nègre ». Il m'a alors interrompue pour dire que ces personnes auraient dû se rendre compte par elle-même, lorsqu'elles avaient grandi, que les coups qu'elles avaient pris avaient été mérités. Il dénonçait le fait que quelqu'un ait pu me dire que ses parents l'avaient frappé injustement.

Je lui ai alors suggéré que, lui raisonnait comme cela, parce que sa mère lui avait toujours donné des explications, mais que lorsque ce n'était pas le cas, l'enfant n'avait pas les moyens intellectuels pour comprendre et donc que cela développait plus chez lui de la désobéissance qu'autre chose. Il me répondit que lorsque ces enfants seraient parents et que leurs enfants feraient des bêtises, ils auraient envie de les taper et ils devraient donc comprendre pourquoi leurs parents les avaient tapés. Ils se rendraient compte qu'il leur fallait « foutre une volée » à

leur enfant pour que cela lui serve demain. Il répéta qu'il considérait que c'était très mauvais de laisser faire aux enfants ce qu'ils voulaient. Pour lui, il fallait qu'un enfant écoute ses parents, sinon, un jour, ce serait lui qui lèverait la main sur ses parents.

Je lui ai alors donné mon avis, tout en précisant que je n'avais pas à le faire mais cela me démangeait. Pour moi, si les parents fixaient des règles aux enfants et qu'ils s'y tenaient, qu'ils les expliquaient à leurs enfants, il n'était pas nécessaire qu'ils les frappent, ils comprendraient d'eux-mêmes. J'ajoutais que j'avais fait l'expérience avec mon enfant et que cela avait plutôt bien réussi. Je lui fis remarquer par la même occasion qu'on pouvait au contraire donner des coups aux enfants et ne rien leur faire comprendre si on ne leur fournissait pas d'explication, si les règles changeaient tous les jours... J'ai conclu en disant que ce n'était pas les coups qui étaient un gage de bonne éducation.

Il me répondit que les Guadeloupéens aimaient copier, et que les enfants pouvaient donc copier sur les autres dont les familles les laissaient faire ce qu'ils voulaient. C'était comme cela, pour lui, que les enfants étaient amenés à faire des choses chez eux qu'ils avaient appris à l'école. Il poursuivit en disant que cela mettait les parents hors d'eux-mêmes parce qu'ils avaient déjà tapé leur enfant une première fois pour cela, ils lui avaient déjà parlé, ils avaient fait tout ce qu'il fallait et l'enfant n'avait toujours pas compris. Il conclut en disant que c'était pour cela que certains parents disjonctaient parfois. Il ajouta que le pire c'était lorsque les enfants étaient élevés dans une seule pièce. Il ajouta que leur mère pouvait aussi ne pas avoir le temps de s'occuper d'eux. Dans ce cas, ils entendaient toutes les conversations, ils pouvaient aussi voir des films un peu érotiques alors qu'ils étaient en bas âge...

Je lui ai alors fait remarquer qu'en tant que travailleur, il était tout de même résistant, qu'il était syndicaliste, qu'il défendait les travailleurs face à la domination hiérarchique. Il le confirma mais précisa qu'il n'était pas là pour donner raison aux salariés sur les patrons. Mais qu'il n'était pas là non plus pour donner raison aux patrons sur les salariés.

### **Résistance au travail et manque d'équité des dirigeants et des cadres**

Pour lui, il ne fallait pas qu'il y ait deux poids, deux mesures, si une règle était établie pour tout le monde, elle devait être appliquée, sans regarder la couleur de peau des gens. Il ne fallait pas faire de différence parce que certains étaient plus soumis à la direction que d'autres. Il prit l'exemple de son établissement, qui était dirigé depuis peu par un tandem de deux « nègresses ». Pour lui, ces dernières ne satisfaisaient que les demandes de leurs amis, sans tenir compte de la qualité du travail fourni par chacun. Ainsi, lui qui déclarait essayer de faire avancer son hôtel ne voyait jamais ses demandes satisfaites. Il pensait que c'était pour cela que l'hôtel en été arrivé à ses extrémités (redressement judiciaire).

Il répéta qu'il ne fallait pas qu'il y ait deux poids, deux mesures. Il ajouta qu'en tant que Guadeloupéen responsable d'une société, il fallait être neutre. Sinon, il aurait toujours tendance à ne pas voir le manque de travail de ses amis, et à ne pas voir la qualité du travail des autres, à essayer de leur mettre des bâtons dans les roues.

Je lui ai alors demandé s'il avait toujours été dans un syndicat et dans quelles circonstances, il avait décidé de faire cette démarche. Il me répondit qu'il s'était syndiqué pour la première

fois lorsqu'il avait commencé à travailler dans un hôtel, pas celui dans lequel il travaillait aujourd'hui mais un autre.

**Mensonge et négociation sociale : plutôt qu'engager un réel débat collectif, il est plus facile pour les « boss » de s'arranger entre eux.**

Il avoua ensuite qu'un syndicaliste pouvait toucher des dessous de table, malgré que les salariés qui lui faissent confiance, que ce n'était pas évident de faire ce travail en toute intégrité, car les patrons, eux-mêmes, vous entraînaient dans cette démarche.

### **Résistance et absence de reconnaissance**

J'insistais pour savoir ce qui l'avait poussé dans cette voie. Il me répondit que c'était ce qu'il avait vu : les salariés, qui pour être reconnu, devaient boire un verre avec le patron le soir, assister aux spectacles, au détriment de leur famille. Alors que ceux qui faisaient bien leur travail, qui étaient honnêtes, qui ne laissaient rien passer ne l'étaient pas. Il conclut en disant que pour qu'un patron aime ta tête, il fallait que tu sois là quand il claquait les doigts. Il déclara que c'était tout cela qui l'avait poussé dans la voie syndicale, qu'il voulait lutter contre ces abus, puis se tut.

### **Résistance et quête d'équité**

Je lui ai alors suggéré que tout cela n'avait donc rien à voir avec son enfance, il me répondit qu'il ne pouvait pas affirmer cela, que la vie d'un homme était toujours marquée par des exemples de son enfance, par la façon dont il avait grandi... Il déclara qu'il ne savait pas vraiment d'où cela venait, mais il savait qu'il ne pouvait pas supporter que quelqu'un fasse des choses bien dans la vie et qu'on se moque de lui. Il répéta qu'il ne fallait pas qu'il y ait deux poids, deux mesures, qu'il ne supportait pas qu'on trompe les gens, puis se tut.

Comme le temps pressait, j'ai interrompu notre entretien après l'avoir remercié et après que nous nous soyons promis de nous revoir pour poursuivre notre réflexion.

## ENTRETIEN AVEC PATRICK

L'analyse de cet entretien doit prendre en considération le fait que ce dernier ne soit pas issu d'un des collectifs avec lesquels j'ai fait les formations ci-dessus désignées. Il s'est déclaré volontaire pour faire cet entretien dans un autre contexte. Il est infirmier dans un établissement hospitalier. Syndicaliste, il est acteur de la résistance au travail salarié.

Pour commencer l'entretien, je lui ai exposé ma première hypothèse sur l'assignation par la couleur de peau, comme je l'avais fait pour toutes les autres personnes investiguées. Il m'a alors répondu qu'il allait me livrer son observation empirique, son expérience subjective, intime de ce que je décrivais dans mon hypothèse.

### **Pour Patrick, l'assignation est une expérience vécue**

Il ajouta ensuite que sa naissance même l'avait assigné, il me précisa que sa mère était mulâtresse et qu'il se considérait pourtant comme un nègre. Il ajouta ensuite que son père, quant à lui, était noir de peau. Pour lui, cela validait déjà mon hypothèse.

Il poursuivit en me racontant que dans le quartier où il avait été élevé, il avait été confronté à d'autres enfants, d'autres catégories sociales, des indiens notamment. Il me précisa qu'ils se voyaient tous comme des enfants, sans plus. Mais lorsqu'ils étaient devenus adolescents, ils avaient réalisé qu'il existait ce processus d'assignation. Ils avaient réalisé que le favoritisme qui régnait entre les enfants était lié à la couleur de leur peau, la longueur de leurs cheveux...

Dans son quartier, il y avait plusieurs familles nombreuses au sein desquelles cohabitaient des enfants de pères différents. Mais d'après Patrick, ces enfants se considéraient comme des frères et sœurs. Pour lui, c'était à l'école que la catégorie sociale avait commencé à se préciser. Il était persuadé que l'école jouait un grand rôle dans tout ça : valoriser certains et en dévaloriser d'autres. Mais ceci venait aussi, d'après lui, du fait que la maîtresse elle-même avait été l'objet d'une assignation.

### **L'assignation par la couleur de peau : une énigme impossible à comprendre dans les premières années.**

Il ajouta qu'au départ il n'était pas conscient de sa différence. Il l'avait vécue vers 5/6 ans. Il avait vu alors le voisinage faire beaucoup de différences entre lui et les autres qui étaient des « bata z'indien » (batards d'indiens). Il était pourtant « sorti » plus clair que sa sœur, à tel point, que les adultes du voisinage se demandaient souvent s'il était vraiment l'enfant de son père.



### **Par quels messages l'assignation passe-t-elle ? La répartition du travail domestique, la langue utilisée...**

Il répéta que dans les autres familles du voisinage, il y avait beaucoup d'enfants d'une même famille qui n'était pas du même père. Il avait pu constater que les enfants les plus clairs de peau n'allaient pas chercher de l'eau, n'allaient pas laver le linge à la rivière. Ils ne faisaient aucune des tâches domestiques les plus dures : aller s'occuper des poules, des cochons... C'étaient les enfants les plus foncés de peau qui faisaient les travaux les plus difficiles. La famille parlait en créole à l'attention des enfants les plus foncés de peau et en français pour les autres...

### **L'assignation par la couleur de peau : une énigme impossible à comprendre dans les premières années.**

Il m'avoua qu'au début il ne faisait pas le lien avec la couleur de peau des enfants, il constatait aussi que ces enfants étaient plus turbulents... Il pensait que c'était pour cela que les adultes les traitaient comme cela.

### **L'assignation par la couleur de peau commence dans la famille et se poursuit à l'école.**

Il ajouta qu'à l'école c'était la même chose. Dans la cour de récréation, il y avait des bagarres parce que les enfants les plus clairs de peau disaient à ceux qui étaient plus foncés : « Tu es noir comme du charbon, tu es noir comme le tableau ». En plus, ces enfants, bien souvent, n'étaient pas bien habillés. Il déclara que cela l'avait beaucoup marqué et que les filles comme les garçons pouvaient être traités comme cela.

D'une manière générale, d'après lui, les adultes faisaient plus attention aux enfants plus clairs de peau, ils leur souriaient, leur demandaient des nouvelles de leur famille, ils avaient toujours les meilleures notes...

### **Des stratégies enfantines pour se défendre de cette assignation : Patrick témoigne.**

Mais il précisa que les enfants qui subissaient cette assignation, mettaient en place des stratégies de défense. Ils s'appliquaient par exemple à bien faire le travail domestique qu'on leur confiait, travaillaient bien à l'école... Tout cela pour résister et subir moins les effets de la domination des adultes. Cela pouvait aussi constituer un moteur pour l'enfant d'après Patrick. Malgré que les adultes disaient de lui « Sè on ti nèg, on voyou, on emmerdant, i agressif... » Pour Patrick, la turbulence de ces enfants, c'était un exutoire. Ils descendaient à la rivière, étaient des casses-cou, s'ingéniaient à faire ce que les autres ne pouvaient pas faire, des choses difficiles et risquées, monter à un cocotier, envoyer des roches sur quelqu'un. Tout ça, les autres, les enfants à peau plus claire, ne pouvaient pas le faire, ils étaient confinés dans une chambre avec leurs livres. Ils étaient élevés comme des petits princes, des petits rois...

## **Assignation par la couleur de peau (APCP) et classe sociale : L'APCP, partie intégrante d'une stratégie plus générale d'ascension sociale.**

Pour Patrick, il était impossible de détacher l'assignation des conditions matérielles, de la classe sociale. Il déclarait que les enfants qui étaient assignés en tant que nègre, étaient de familles pauvres. Les adultes faisaient la différence entre les enfants parce qu'ils savaient que les plus clairs de peau pourraient être fonctionnaires et sauver ainsi la famille. L'assignation par la couleur de peau, dans ces familles, c'était une sorte de combat.

Mais en tant qu'enfants, ils ne voyaient pas cela et, lui, voulait donc montrer à ces enfants là qu'il était aussi capable.

### **L'engagement dans le travail domestique et scolaire pour éviter la violence**

Je lui ai alors fait remarquer qu'il m'avait décrit deux modes de défense des enfants assignés en tant que nègres qui me paraissaient contradictoires, d'un côté le fait d'être emmerdant et de l'autre le fait de bien faire son travail qu'il soit domestique ou scolaire. Il me répondit alors que cette dernière défense visait à les protéger de la violence des adultes. Il m'expliqua que lorsque ce travail n'était pas bien fait, les adultes les frappaient.

Il me cita un exemple : il pouvait être en train de pêcher ou de se baigner à la rivière et n'avoir donc pas eu le temps de faire le travail domestique que ces parents lui avaient confié. Dans ce cas, ils prenaient des coups de ceinture, des coups de liane...

### **La violence c'est pour ton bien...**

Pour Patrick, les parents faisaient cela pour qu'ils ne voient pas de misère (« pou yo pa vwè mizè »). Pour lui l'assignation entrain dans un processus de lutte contre la misère. Il me rappela qu'à l'époque il y avait en Guadeloupe environ 60 % d'illettrisme. Ses parents ne savaient ni lire, ni écrire. La seule chose qu'ils pouvaient dire à leurs enfants c'est : « Prend tes cahiers ».

### **L'assignation part de la famille et se poursuit à l'école**

Il en conclut que c'était doublement difficile pour les enfants comme lui, car ils avaient le travail domestique en plus du travail scolaire et ils ne pouvaient pas compter sur leurs parents pour les aider dans cette dernière tâche. Il ajouta que les maîtres d'école, eux aussi, donnaient des coups de ceinture, des pensums... Il ne fallait pas arriver en retard même s'il te fallait faire 10 kilomètres à pied. Il m'expliqua que pour aller plus vite à l'école, il ne prenait pas les grandes routes, il prenait les petits chemins « chimin chien » pour arriver plus vite, pour ne pas arriver en retard.

L'assignation se répétait donc à l'école. D'autant plus qu'ils ne pouvaient compter sur personne pour les aider. Il avoua que cela lui avait procuré beaucoup de souffrance. Il voyait les fils de fonctionnaire plus favorisé, peu importe leur couleur de peau. Même si ces derniers étaient plus foncés qu'eux, ils finissaient par les voir plus clairs, parce qu'ils étaient bien lavés, bien poudrés... Nous en avons conclu que la couleur de peau était quelque chose de subjectif. Je lui ai alors suggéré que ceci venait peut-être du fait que les enfants comme lui étaient beaucoup plus exposés au soleil que les enfants de fonctionnaire, mais il n'admit pas cette explication.

### **Le désir éprouvé par les adultes au moment de la naissance de l'enfant : autre facteur de préférence des adultes pour certains enfants.**

Il tint à préciser que la relation des adultes envers les enfants dépendait aussi du désir qu'avait les adultes d'accueillir cet enfant ou pas.

### **La place dans la fratrie : un autre facteur**

Il me raconta ensuite l'histoire d'une fille claire de peau, l'aînée de sa fratrie qui avait dû arrêter l'école pour s'occuper de ses frères et sœurs. Il m'avoua qu'il avait longtemps cru que cette fille était leur mère. Il précisa que ses frères et sœurs eux-mêmes l'appelaient maman. Il m'exposait cet exemple pour me montrer que la couleur de peau n'était pas le seul facteur à prendre en compte, la place dans la fratrie jouait beaucoup aussi d'après lui. Au début il précisa que ceci venait du fait que c'était une fille également puis il se reprit car il se souvint de l'histoire d'un garçon auquel il était arrivé à peu près la même histoire. Il était clair de peau, « bata z'indien », et l'aîné d'une famille nombreuse, rassemblant sous un même toit, sa mère et sa grand-mère. Dans cette famille il y avait une seule fille sur vingt enfants et elle était la dernière née. C'était donc l'aîné qui faisait toutes les tâches domestiques à la place de la mère et de la grand-mère qui allaient travailler.

### **L'assignation par la couleur de peau, après l'école, envahit l'univers de la séduction, dès l'adolescence.**

Il m'avoua que lorsque qu'ils étaient adolescents, lui et ses camarades du voisinage se demandaient avec qui ils allaient se marier. Il avait alors constaté que les filles préféraient les garçons les plus clairs de peau. Il avait été confronté à cela. Il avait une voisine, qu'il aimait bien mais comme il était foncé de peau, les parents de la fille ne voulaient pas qu'elle le fréquente.

## **Quand la place de la fratrie se révèle plus déterminante que le sexe dans la répartition du travail domestique.**

Il revint ensuite sur le jeune homme qui avait dû quitter l'école pour s'occuper de ses frères et sœurs, faire toutes les tâches ménagères de la maison. Il m'expliqua que ce dernier avait joué ce rôle jusqu'à ce qu'il soit adulte.

## **Travailler c'est gagner une journée pour un adolescent de 14 ans**

Il tint à me préciser qu'à cette époque les enfants atteignaient l'âge adulte à 14 ans. A cet âge, il fallait qu'ils aillent travailler pour aider leur famille. Cela donnait une place particulière au travail d'après lui. Il se souvenait qu'ils voyaient les plus grands qui n'allaient pas à l'école et qu'ils avaient envie d'aller avec eux, gagner une journée. Il ajouta que lorsqu'ils allaient travailler comme cela, ils s'amusaient beaucoup, tout en travaillant, ils allaient chercher des fruits...

## **Quand le fait pour un garçon de se voir affecté très tôt l'essentiel du travail domestique d'une maison influe sur sa sexualité...**

Après cette parenthèse, il me raconta que le jeune homme qui avait joué le rôle d'une fille, quand il avait atteint sa majorité, était parti en France, et il avait appris qu'il s'était marié...

Je l'ai alors interpellé sur le fait qu'il disait que ce jeune homme avait joué le rôle d'une fille pendant toute son enfance. Qu'est-ce qu'il entendait par le rôle d'une fille ? Il me répondit que cela revenait à rester dans une maison, faire la vaisselle, laver le linge, épousseter... Lui et ses camarades qui allaient à l'école voyaient dans toutes ces tâches le rôle d'une femme. En fait ce jeune homme s'était mis en ménage avec un autre homme en France, pour Patrick c'était parce qu'il avait eu à jouer ce rôle dans son enfance, qu'il était devenu « Makomè » (homosexuel). Il considérait qu'il avait été trop isolé des autres garçons dans son enfance. Il précisa que lorsqu'ils allaient à la rivière par exemple, les filles ne les accompagnaient jamais.

## **La répartition équitable du travail domestique entre les filles et les garçons ?**

Je me suis alors étonné de son analyse car il m'avait semblé au cours de mes entretiens précédents que les mamans élevant seuls leurs enfants au moins, répartissaient équitablement le travail domestique entre tous leurs enfants, garçons ou fille. Il me précisa que son père avait toujours vécu avec leur mère et qu'il avait, en effet, parfois des tâches domestiques à faire, mais pas tout le temps comme ce jeune homme.

Il me raconta alors qu'il avait une seule sœur, de trois à quatre ans sa cadette. Lorsque sa mère s'absentait, c'était une tante qui venait faire le travail domestique. Lui, pouvait laver la vaisselle de temps en temps, passer le balai, faire manger les cochons, les bœufs... Il répéta

qu'il aimait nourrir les bêtes car en même temps qu'ils accomplissaient cette tâche avec les voisins de son âge, ils chassaient, mangeaient des fruits...

### **Apprendre aux enfants le métier du petit élevage, élément d'une stratégie de résistance à la misère**

Il déclara ensuite que pour lui l'assignation était une sorte de résistance dont le petit élevage domestique faisait partie aussi. Il me rappela que les adultes offraient souvent un cabri aux enfants en leur disant que c'était pour payer leurs cahiers ou acheter leur vêtement de première communion.

Mais il admit qu'enfant, ils s'occupaient des animaux sans savoir que ce travail avait une fonction économique, ils constataient plutôt que ces corvées les empêchaient de jouer. Il tint ensuite à me préciser qu'il y avait une solidarité entre les enfants pour l'accomplissement de ces corvées, parce qu'ils avaient besoin d'aller jouer tous ensemble.

### **L'assignation, autre élément de tout un système de résistance à la misère des familles nombreuses, pauvres.**

Aujourd'hui, il comprenait que l'assignation était comprise dans tout un système de résistance mis en place par des familles nombreuses, pauvres... Par le métissage, n'importe qu'elle famille pouvait voir naître en son sein, un enfant plus clair de peau, le favoriser, le chouchouter, privilégier son travail d'école. C'était une manière de sauver toute la famille. Les adultes savaient que lui seul pourrait être fonctionnaire ou avoir un travail respectable et bien payé, tout le monde misait donc sur lui en quelque sorte et il serait chargé ensuite d'aider toute la famille. Pour lui l'assignation par la couleur de peau des plus clairs faisait fonction d'ascenseur social.

### **La relation des adultes avec les enfants : l'absence de dialogue**

Comme il déclarait qu'il avait compris cela récemment, je lui demandais s'il aurait pu ou pas poser des questions aux adultes lorsqu'il avait été confronté à cette assignation pour la première fois. Il me répondit qu'il ne pouvait pas, que les enfants n'avaient pas la parole. Il se demandait bien ce qu'il aurait pu dire. Il précisa que les aînés ne laissaient pas parler les puînés, même si la différence d'âge n'était que d'un an. Quand les plus grands parlaient, les petits ne pouvaient même pas rester là. Il en profita pour rappeler que l'assignation se faisait par rapport à l'âge aussi, qu'il fallait que chacun reste dans son « casier ».

Je lui ai alors demandé ce qui pouvait se passer s'il restait écouter les plus grands. Il me répondit qu'il recevrait une cabèche<sup>270</sup>, que les plus grands lui demanderaient s'il n'avait pas un travail à faire, les enfants ne pouvaient pas rester inactifs. Les plus grands considéraient que ce dont ils discutaient ne les regardait pas. Ils ne pouvaient ni écouter les conversations

---

<sup>270</sup> Coup donné sur la tête avec l'index replié.

des adultes, ni prendre la parole. Les enfants se rendaient vite compte qu'il ne fallait pas qu'ils restent là.

### **Assignation et séduction : pas si simple pour les adolescents « les plus clairs de peau non plus »**

Patrick ressentit ensuite le besoin de récapituler ses propos : que l'on soit clair de peau ou que l'on soit aîné, on a une tâche à accomplir. Les faveurs des adultes se distribuaient en fonction de la couleur de peau des enfants mais aussi de leur place dans la fratrie. Il précisa que lorsque l'enfant était clair de peau, il était épargné des tâches domestiques, mais il avait d'autres responsabilités, il fallait qu'il trouve un bon parti par exemple. Alors que les nègres, les plus foncés, pouvaient choisir le ou la partenaire de leur choix. Il me fit alors remarquer que souvent les vieilles filles en Guadeloupe étaient claires de peau. Elles devenaient souvent enseignantes ou travaillaient dans une boutique, faisaient de la broderie, de la couture, de la pâtisserie, mais bien souvent d'après Patrick elle n'avait pas de mari parce que aucun des hommes du coin ne leur ressemblait.

Il me raconta ainsi, l'histoire d'une professeure de français «indienne, mulâtre mélangés », aucun homme n'osait l'approcher du fait des manières qu'elle avait. Arrivé à l'âge mûr, Patrick avait constaté qu'elle regardait avec envie tous les hommes qui passaient. Il constatait que sa beauté et son confort matériel ne lui avaient pas apporté grand-chose. Il se demanda tout haut ce que cette femme avait attendu, et déclara en riant qu'elle devait attendre le prince charmant, comme blanche neige et compagnie... Il précisa que les Guadeloupéens en ce sens avaient été élevés comme les blancs au niveau culturel (contes, livres, films...).

### **Assignation et domination**

J'ai ensuite abordé avec lui le rapport de domination sous-jacent à l'assignation par la couleur de peau, pour qu'il me parle de son expérience à ce sujet.

Il me répondit en précisant que dans le quartier dans lequel il avait été élevé il y avait des blancs, des békés... Les aînés devaient rester à la maison... Il pensait que les adultes essayaient en effet d'assigner les enfants blancs ou békés à une place de dominant, mais ces derniers n'étaient pas obligés d'intégrer cette assignation, certains étaient très proches d'eux et pouvaient même critiquer les autres enfants békés.

Mais il admit que dans la tête de beaucoup d'adultes, les blancs étaient dominants, il en donnait comme preuve le fait que certains disaient parfois « Monsieur untel » même si ce dernier n'était pas présent et qu'il n'avait donc pas à lui montrer une quelconque déférence. Il réalisait qu'encore aujourd'hui il pouvait observer cela, même si ce phénomène disparaissait peu à peu.

## **« Le travail pour soi » un mode de subversion de l'assignation**

Quand ces parents entendaient ce type de propos, ils disaient mais « ka yo yé ? », (qu'est-ce que ces gens là sont pour qu'on parle d'eux en disant monsieur avant leur nom ?). Il précisa alors que son père était propriétaire terrien, et qu'il faisait de l'élevage alors que tous les voisins vivaient sur la terre des blancs et travaillaient pour eux. C'est pour cela que Patrick considérait qu'il avait un peu échappé à l'assignation au sens classique. Pour lui et sa famille, le fait d'être blanc ne signifiait rien. Il considérait qu'ils étaient libérés par rapport à cela. Ils n'avaient pas à parler avec déférence aux blancs. Il pensait que cela créait des jalousies dans le voisinages, il se faisait chahuter par les autres parce que son père ne s'habillait pas avec « du beau linge », il était toujours dans son champ, pied nu...Mais lui, ce qu'il voyait, c'est que son père n'avait pas à subir les affres du géreur, « i pa téni a ralé chèn<sup>271</sup> ay », (Il n'avait pas de quota de travail à faire).

### **Assignation et domination**

Nous avons ensuite conclu que plus la couleur de peau des enfants étaient foncée, plus les adultes les inscrivait dans une position de dominés. Tandis que plus leur couleur de peau était claire plus ils étaient inscrits dans une position de dominant par les adultes.

## **« Le travail pour soi » un mode de subversion de l'assignation**

Ensuite, Patrick me raconta que lorsqu'il avait réalisé qu'il était la risée du voisinage, il s'était mis à travailler à l'école pour leur prouver qu'il était quelqu'un, pour inciter les autres à sortir de l'assignation dont ils avaient été l'objet. Il admit que ce qui l'avait aidé à échapper à l'assignation, c'était la liberté dont jouissait ses parents dans leur travail (sa mère vendait la récolte de son père sur les marchés).

### **Le concept de liberté dans un contexte post-esclavagiste**

Il tint à préciser ce que signifiait la liberté dans un cadre colonial, car ce concept avait une connotation différente dans ce contexte d'après lui. Il faisait la différence entre la liberté de chacun et une liberté octroyée. Pour lui, jouir de sa liberté c'était être capable de dire « Je ne suis pas ton esclave, je ne suis pas ton boy ». Tout cela s'inscrivait dans une histoire, un passé, un contexte, d'après lui. Pour résumer il déclara que pour pouvoir être libre il ne fallait pas qu'il soit soumis. Pour lui il y avait une contradiction fondamentale entre la liberté et la soumission.

---

<sup>271</sup> Unité de mesure de la productivité des ouvriers dans les champs.

## **La domination et la violence des adultes pour préparer les enfants à des lendemains difficiles**

Sur ce, je lui ai suggéré ma deuxième hypothèse qui concernait la violence et la domination des adultes, qui bizarrement en Guadeloupe, produisait des adultes réticents à la domination et à l'obéissance. Contrairement à ce que A. Miller avait pu observer en Allemagne par exemple.

Il me répondit qu'au temps de l'esclavage, les adultes avaient dû apprendre à leurs enfants à être soumis, car ils devaient obéir au maître. Pour lui c'était une forme de prévention. Il tint à préciser que la violence sur les enfants avait lieu quand ces derniers désobéissaient et en particulier lorsqu'ils n'accomplissaient pas un travail qu'on leur avait demandé. Pour lui, c'était une façon pour les adultes de faire comprendre aux enfants qu'ils auraient à faire à des lendemains difficiles, d'aider les enfants à se sortir de la situation dans laquelle ils se trouvaient.

Il ajouta que la violence pouvait être verbale aussi. Mais que cette violence verbale pouvait aussi être accompagnée d'une taloche, d'un coup de liane... Il considérait que la violence qu'il avait subie n'allait jamais vraiment très loin.

## **La domination et la violence des adultes sur les enfants, comme trace de l'héritage subjectif de l'esclavage**

Je lui ai alors demandé s'il avait déjà eu à rester à genoux dehors avec des roches dans chaque main et les bras perpendiculaires au sol. Il admit qu'il avait subi ce genre de chose. Que c'était en général une punition qui évitait aux adultes de frapper les enfants lorsqu'ils n'avaient pas accompli le travail domestique qu'on leur avait confié. Mais avec le recul, il réalisait que c'était une sorte de supplice, d'humiliation, qui visait à soumettre les enfants. Il se rendait compte que cela ressemblait aux violences que les maîtres faisaient subir aux esclaves pour les contraindre à obéir, à se soumettre.

## **Violence et désobéissance**

Je lui ai donc demandé de me décrire ce qu'il ressentait dans ces moments là. Il me répondit qu'il ressentait une forme d'injustice, qu'il ne comprenait pas pourquoi les adultes lui infligeaient cela. Il précisa que ce type de violence pouvait avoir lieu à l'école aussi. Les enseignants leur donnaient des coups de ceinture, les faisaient mettre à genoux...

J'insistais pour qu'il me décrive mieux ce qu'il ressentait dans ces circonstances, il déclara qu'il avait des sentiments ambigus, il aimait sa famille mais il était contre son attitude. Il aimait leur faire plaisir, mais comme il était contre leur façon de le traiter il se rebellait, il désobéissait. Il me raconta par exemple qu'il adoptait comme forme de rébellion « l'obéissance partielle », s'il devait faire la vaisselle et donner à manger au cochon par exemple, et bien, il ferait cette dernière tâche parce qu'il aimait cela mais il ne ferait pas la vaisselle. Il faisait cela parce qu'il ne trouvait pas normal la violence et la domination dont il était l'objet.



Je lui ai donc suggéré qu'il y avait pour lui un lien direct entre la violence et la domination des adultes d'une part et la désobéissance des enfants d'autre part.

### **Trop de violence, tue l'obéissance...**

Il me répondit que la violence des adultes visait à soumettre les enfants. Mais il pensait qu'un être humain ne pouvait pas supporter la violence trop longtemps. Quand il prenait des coups de liane, il raidissait son corps pour ne pas avoir mal. Cette façon qu'il avait de raidir son corps pour lui, c'était une première forme de résistance. Il me raconta ainsi qu'au temps de l'esclavage, les esclaves disaient que chaque coup de fouet qui était donné à l'un des leurs, c'était la femme du maître qui le ressentait. Il ajouta que ce phénomène se produisait grâce à des procédés magiques qu'utilisaient les esclaves.

Pour lui, les esclaves ont parfois obéi au maître, mais ils ne sont jamais soumis à lui, il en tenait pour preuve le désir inassouvi des esclaves de s'échapper. Il me rappela que les maîtres devaient couper l'oreille ou le jarret des fugitifs pour les arrêter.

### **Violence et absence de dialogue**

Je lui ai ensuite suggéré que si les adultes avaient expliqué aux enfants les raisons de leur violence celle-ci aurait été moins difficile à supporter pour eux. Il me répondit que les adultes n'avaient pas les outils intellectuels pour cela. Ils étaient dans une logique pratico-pratique, ils n'avaient pas le temps d'expliquer quoi que ce soit aux enfants, ils travaillaient beaucoup et subissaient eux-mêmes la violence et la domination du géreur.

### **En préparant les enfants à la domination et à la violence, les adultes les entraînaient inconsciemment à la résistance**

De plus, il pensait qu'en agissant comme cela, les adultes préparaient les enfants à résister par la suite. Parce que les enfants habitués à la domination et à la violence, finissaient par apprendre à obéir mais à ne pas se soumettre, à faire le travail qu'on leur confiait mais à mal le faire... Ensuite, pour Patrick, dans l'entreprise, ils auraient la même réaction, ils seraient insoumis spontanément, inconsciemment....

### **Les moments de liberté pris par les enfants en l'absence des adultes : une porte ouverte sur la désobéissance**

Je lui ai alors fait remarqué que son point de vue n'allait pas de soi, qu'Alice Miller, prenant le cas de l'Allemagne, avait montré au contraire que la domination et la violence des adultes sur les enfants générait l'obéissance ou la perversion mais pas la désobéissance, la non soumission. Je lui suggérai que la différence venait du fait qu'en Guadeloupe, en l'absence des adultes, les enfants jouissaient d'une grande liberté pour aller se promener dans la

campagne, pêcher, chasser... Cette idée m'était venue lorsque j'avais lu dans l'ouvrage de A. Miller qu'un enfant qui avait échappé pendant quelques temps à la domination des adultes pouvait récupérer sa capacité de penser et donc échapper ne serait-ce que partiellement aux conséquences habituelles de la violence qu'elle évoquait dans son ouvrage.

**La domination et la violence des adultes sur les enfants, pour désensibiliser ces derniers et leur permettre de résister plus tard à toutes les formes de domination, à ne jamais se soumettre.**

Il commença par me répéter que le terme de liberté n'avait pas la même signification en Allemagne et en Guadeloupe. Il ajouta qu'ici, la liberté avait plus de valeur. Quand quelqu'un disait à un autre, quelque chose qui ne lui faisait pas plaisir, ce dernier lui répondrait qu'il pouvait dire ce qu'il voulait, lui, ferait ou penserait ce qui lui plaisait. Ceci pour Patrick constituait la première forme de liberté des sujets en Guadeloupe.

Il répéta que la domination et la violence des adultes envers les enfants visait à leur apprendre à résister, à ne pas se soumettre, pour qu'ils puissent se défendre, qu'ils soient déjà habitués, qu'ils soient immunisés.

**Les ballades entre enfants dans la nature, une idée de la liberté qui permet aux enfants de tenir face à la domination des adultes, de ne pas plier, de ne pas renoncer à la liberté.**

Il me rappela pour illustrer ses propos qu'une vieille personne n'avait qu'à me regarder pour voir à qui elle avait à faire. Il déclara que tout se passait dans le regard parce que lorsque l'enfant était pris en faute par les adultes, il ne pouvait pas parler, il ne pouvait que regarder et écouter. Il se rappela ainsi que lorsqu'il était dehors à genoux avec ses roches dans les mains et les bras perpendiculaires à son buste, il lui arrivait souvent de baisser les bras, il ne voulait pas être comme Jésus Christ, il ne levait ses bras que lorsqu'il entendait venir un adulte.

Je l'ai alors interrogé à nouveau sur la place de la liberté dont ils jouissaient lorsqu'ils allaient se promener dans la campagne dans leur capacité à résister à la domination des adultes. Il précisa tout d'abord que cet espace de liberté, ce n'était pas les adultes qui le leur donnaient, c'étaient les enfants qui le prenaient. Il ajouta qu'il prenait ses moments de liberté quelque en soient les conséquences, ils revêtaient une importance capitale pour lui comme pour ses camarades. Il était d'accord sur le fait que ce goût immodéré pour ces moments de liberté était incompatible avec la soumission.

Il conclut en disant qu'un enfant qui n'avait jamais été puni n'avait pas de notion de la valeur de sa liberté. Tandis que l'enfant qui était puni, rêvait de courir avec ses camarades, d'aller à la rivière, il en rêve pendant qu'il est là à genoux avec ses roches dans ses mains perpendiculaires à son buste et c'est ces rêves qui lui donnent le courage de baisser les bras en l'absence des adultes.

Il répéta que cette liberté, ils se l'octroyaient parce que les adultes n'étaient pas là. Lorsque les adultes allaient travailler, ils leur donnaient des tâches domestiques à faire, mais très vite les enfants comprenaient que s'ils faisaient se travail rapidement, ils pourraient aller se

promener librement. Il m'expliqua que les enfants comprenaient rapidement l'importance de ces moments de liberté. Il précisa que les plus grands racontaient aux plus jeunes leurs escapades à la rivière par exemple et que les plus jeunes en rêvaient avant même d'y aller lorsqu'ils étaient confrontés à la domination des adultes.

**Ce serait à force d'avoir été confrontés à la domination et à la liberté de manière concomitante, que les enfants devenus adultes seraient capables de résister à la domination sous toutes ses formes.**

D'après Patrick, c'est tout cela qui permettait ensuite à l'ouvrier de répondre à son chef qui lui conseillait de s'y prendre autrement dans son travail : « Non, en pé ké fey, sa pé ké ay, fey si ou pa konten » (Non, je ne le ferai pas, ça n'ira pas, faites le si vous n'êtes pas content).

Nous avons convenu que c'était cette conception de la liberté acquise dans l'enfance lors des ballades entre enfants dans la campagne qui leur permettait ensuite de résister à la domination et à la violence des adultes. Et il nous apparaissait que c'était le combiné de ces deux phénomènes qui permettait ensuite à ces enfants devenus adultes de résister à la domination sous toutes ses formes.

**Les enfants de famille « nègres » assignés en tant que blanc devenus adultes.**

Ensuite, il revint sur le cas des enfants issus de famille nègre « assignés blancs », il pensait que ces derniers souffraient bien souvent à l'âge adulte parce que les « blancs » leur feraient comprendre qu'ils ne sont pas blancs et que les nègres les rejetteraient aussi du fait de leur comportement de « blanc ».

**C'est qui un nègre au fait ? Un nègre c'est notamment quelqu'un qui sait résister à la domination dont il fait l'objet en tant que personne noire de peau.**

Je lui ai alors demandé ce que signifiait pour lui le fait d'être un nègre ? Il me répondit que ce n'était pas clair, il était tellement embarrassé pour me répondre qu'il me retourna la question : il voulait que je lui dise ce qu'était un blanc d'après moi. Je lui ai alors répondu que ces concepts de nègre et de blanc étaient nouveaux pour moi. Que j'avais découvert que j'étais une blanche en arrivant en Guadeloupe mais que cela ne revêtait pas pour moi une quelconque signification.

Il me raconta alors que dans les années 60, alors qu'il avait 8 ou 9 ans, il passait sur une place de la ville de Basse-Terre et des blancs, des fils de gendarme, lui avait dit « hey ti neg, ti négro, pa passé la » (et le petit nègre, le petit négro, ne passe pas là).

Il se rendait compte qu'avant, dans son quartier, quand les autres enfants l'appelaient « nègre », il ressentait cela comme une caractéristique parmi d'autres, comme on dirait le petit ou le grand.

Je lui ai alors fait part de mon étonnement lié au fait qu'il me racontait précédemment qu'il avait vu les enfants les plus clairs de peau bénéficier des faveurs des adultes... Il admit qu'il trouvait cela injuste mais qu'il n'avait pas mis cela en relation avec le fait que les enfants blancs étaient considérés comme supérieurs à lui, en tant que nègre.

Il m'expliqua qu'au tout début de leur vie les enfants ne faisaient pas la différence entre eux par rapport à la couleur de peau, ils jouaient tous ensemble et se considéraient comme égaux. Il réalisait que c'était plus tard, qu'ils comprenaient tout cela.

Il me raconta par exemple qu'une maman pouvait dire à son enfant « Ti négresse en mwen vin fè... » (Ma petite négresse viens faire...). Ainsi, les enfants savaient qu'ils étaient nègres mais sans en mesurer les conséquences. Il lui semblait que ce n'était que plus tard que les autres allaient se servir du fait qu'ils étaient des nègres pour les inscrire dans un rapport de domination.

Je lui ai alors fait remarquer que les adultes en amenant les enfants à être convaincus qu'ils étaient des nègres contribuaient aussi à les inscrire dans ce rapport de domination car ils savaient, eux, quelles étaient les conséquences d'être un nègre ou d'être un blanc en terme de domination. Il l'admit mais insista sur le fait que tout cela devait être inconscient chez les parents et que le résultat de tout cela (assignation, domination, violence et espace de liberté) c'était que les enfants et les adultes qu'ils devenaient, étaient capables de résister à la domination dont ils étaient l'objet.

### **Les nègres sont défavorisés dans les rapports amoureux du fait que la séduction occupe une place de choix dans la résistance à la misère**

Il évoqua ensuite le fait que tout cela avait aussi des conséquences sur les relations entre les hommes et les femmes. Ces dernières utilisant d'après lui leur sexe comme ascenseur social en préférant les hommes plus clairs de peau.

### **La dé-soumission une stratégie de défense propre au nègre comme subversion de l'assignation**

Nous sommes ensuite revenus sur cette nécessité pour les « nègres » de ne pas être soumis et nous cherchions un mot qui exprimerait cette volonté. Il me suggéra le terme de «dé soumission » comme désobéissance pour indiquer le mouvement qui consistait à se défaire de la soumission qu'on attendait d'eux.

### **Une défense permet aux sujets de se préserver mais pas de s'accomplir**

Je lui ai ensuite fait remarquer qu'il avait une vision finalement positive de l'assignation, de la domination et de la violence que pratiquaient les adultes sur les enfants et qu'il me semblait pourtant qu'il y avait un revers à cette médaille. Tout ceci ne favorisait pas la capacité de pensée des sujets et le résultat en était que la résistance qu'on observait dans le monde salarié était plus systématique que pensée et constructive. Il l'admit.

## **Ebauche de lien entre la famille et l'engagement subjectif des sujets dans leur travail.**

Concernant ce lien, Patrick a fait les constats suivants :

- Dans la famille, les enfants se soumettent à la domination des adultes en leur présence mais développent une résistance à cette même domination en l'absence des adultes. Ils récupèrent leur capacité de penser et de créer en l'absence de ces derniers que ce soit dans la réalisation des travaux domestiques ou au cours de leurs ballades dans la campagne quand ils fabriquent des pièges, des jeux, des lance-pierres...
- Dans le monde du travail, les adultes mettent en œuvre cette capacité de penser et de créer dans le cadre du travail pour soi (job, coup de main) et du travail salarié quand ils jouissent de marge de liberté, en l'absence des chefs. Alors qu'ils résistent à la domination hiérarchique en présence des chefs ou lorsque leur travail est trop surveillé d'une manière ou d'une autre.

Ainsi la mobilisation subjective de ces sujets dans leur travail serait-elle d'autant plus grande que le travail en question est moins surveillé.

Pour finir, il se rappela que lorsque les voisins allaient travailler, ils disaient : « En kay travay ba blan la » (Je vais travailler pour le blanc).

## **Annexe 3 : Exemple de compte-rendu détaillé des formations réalisées**

### **Compte rendu du stage**

#### **ACCUEIL - GX**

**Public concerné :**

Serveuses, assistantes du chef de restaurant, agent de la cafétéria, barmaids, lingère spécialisée à la lingerie client, extra bar/restaurant, commis de cuisine spécialisée au buffet chaud

**Rappel des objectifs :**

A l'issue de cette formation, les participants devaient être capables de :

- définir le type d'accueil à offrir aux clients,
- faire l'état des lieux de l'accueil actuellement rendu aux clients,
- proposer des actions et des types de conduite adaptés à l'accueil que l'équipe souhaite réserver aux clients
- gérer les clients difficiles

## **Déroulement :**

Présentation de l'intervenante.

Présentation des participants, de leurs attentes et des difficultés qu'ils rencontrent en terme d'accueil.

Présentation du programme.

Définition de l'accueil en terme de missions à accomplir par chacun dans l'hôtel s'il est en contact avec des clients.

Identification des indicateurs qui permettront à chacun de mesurer et/ ou d'observer que ces missions sont bien accomplies.

Réalisation d'un état des lieux de l'accueil actuellement réservé par les participants au travers des indicateurs ci-dessus mentionnés.

Analyse des écarts éventuellement constatés.

Proposition d'actions ou de conduites à mettre en œuvre pour combler ces écarts.

Simulations filmées de situations jugées difficiles par les participants. Ensuite le groupe visionne la simulation et la commente.

## **Durée**

3 jours



## **Autres commentaires**

### **Préambule :**

**"Ces commentaires retracent les discussions qui ont eu lieu au sein du groupe tout au long de la formation. Ils ont été consignés et validés par le groupe dans un but pédagogique. Il s'agissait de décrire les perceptions actuelles des participants concernant le thème de la formation et de décrire les évolutions de ces perceptions tout au long de celle-ci. Le faire d'écrire ses propos, de les relire en groupe et de les valider permet à chacun de prendre conscience de ses conduites actuelles et de réfléchir à leurs évolutions souhaitables.**

**Nous les livrons ici afin que vous puissiez mieux comprendre les conduites actuelles des participants et que vous puissiez ainsi contribuer à leurs évolutions.**

**Ce qui est contenu dans ce texte n'a pas d'autres utilités que celles-là. Il est arrivé en cours de discussion que nous parlions de personnes absentes, nous avons essayés parfois, de comprendre également leurs conduites, sans jamais y parvenir. Seules ces personnes concernées auraient pu le faire. Vous n'avez donc ici que les interprétations des participants.**

**Pour toute ces raisons, nous prévenons le lecteur qu'aucun propos contenu dans ce texte ne pourra être retenu contre qui que ce soit."**

Cette formation a débuté par un tour de table, à cette occasion, les participants étaient invités à exprimer leur perception de la formation en général et leurs attentes pour ce stage d'accueil en particulier.

La première personne à prendre la parole était proche de l'âge de la retraite et considérait donc que cette formation arrivait un peu tard. Cependant, elle pensait aussi qu'elle n'aurait jamais trop de formation. Je lui ai en effet confirmé que sa présence en qualité d'ancienne

était toujours utile pour les plus jeunes également qui pouvait ainsi bénéficier de son expérience. Elle me rétorqua que les jeunes ne voulaient rien apprendre...Qu'ils ne faisaient pas attention à elle, que lorsqu'elle leur faisait des remarques, ils le lui reprochaient. Elle leur reprochait également de ne pas chercher à satisfaire les demandes des clients, de leur répondre trop souvent « pa ni » (Il n'y a pas), alors qu'elle déclarait que si un client lui demandait une glace, elle irait, elle, demander au collègue concerné.

La personne suivante déclara, quant à elle, que les formations, c'étaient toujours la même chose, cela ne servait à rien.

Ensuite, chacun devait exposer une ou plusieurs situations d'accueil qu'il avait vécue(es). Une barmaid prit alors la parole pour dire qu'elle n'avait pas de problème d'accueil. Elle déclarait que si le client lui disait bonjour, elle l'accueillait, sinon elle ne lui disait pas bonjour. Pour elle l'accueil c'était un échange. Une autre barmaid renchérit en expliquant que, parfois, les clients les agressaient complètement, qu'ils étaient presque prêt à les frapper, qu'ils les méprisaient, qu'ils ne leur disaient pas bonjour... Elle espérait que les clients les comprendraient un jour, elle pensait que la direction devait leur dire à eux aussi de faire attention au personnel.

L'autre barmaid reprit la parole pour raconter une anecdote : un client africain lui avait commandé un petit punch qu'elle lui avait servi. Le client avait alors prit son verre, l'avait regardé et lui avait fait remarquer qu'il était sale. La barmaid lui avait dit « non » et le client, lui, avait contesté : « Je ne suis pas votre copain, ne me parlez pas comme cela, je suis un client ! ». Elle termina son exposé par ces mots : « Moun lasa an ké di i bonjou ! » (Cette personne je vais lui dire bonjour, peut-être !).

La personne affectée à la cafétéria exposa à son tour un problème : « Le matin on rentre à 5H30. Or parfois à 5H45 il y a déjà des clients qui partent en excursion qui sont dans le restaurant, alors que l'équipe de la cafétéria n'est pas encore prête à les servir. Dans ce cas, les clients sont mécontents et cela nuit à l'accueil ». Pour elle, lorsqu'il est prévu que des clients viennent prendre leur petit déjeuner aussi tôt, il faudrait que l'équipe embauche plus tôt.

La barmaid qui avait évoqué sa mésaventure avec le client d'origine africaine nous raconta qu'à ses débuts, elle était très résistante, mais qu'elle avait appris la sagesse. Le client africain avait été se plaindre au chef de bar et ce dernier lui avait demandé de ne pas donner d'importance à cet incident.

L'une des serveuses déclara que dans une situation pareille, elle aurait changé le verre du client. Elle ajouta qu'on lui avait dit lors d'une formation précédente qu'il fallait toujours dire bonjour au client mais que s'il ne répondait pas, elle se sentirait gênée. La barmaid se défendit en disant que ce client avait déjà été difficile avec d'autres membres de l'équipe et qu'il ne lui avait pas laissé le temps de lui changer son verre. Elle ajouta qu'au bar, elles étaient toujours pressées pour pouvoir servir tout le monde et qu'elle n'avait pas toujours le temps de changer les verres lorsque les clients contestaient leur propreté. L'autre barmaid confirma qu'il y avait souvent beaucoup de clients au bar et qu'elle n'avait donc pas toujours le temps de leur donner des explications, de discuter avec eux. Elle ajouta que lorsqu'elle disait quelque chose à un client, elle l'assumait, elle lui disait qu'il pouvait aller se plaindre s'il le souhaitait. Elle admettait aussi que lorsqu'ils n'appréciaient pas la boisson qu'elle leur servait, elle leur disait qu'elle n'était pas responsable. Les deux barmaids déploraient que les verres en polycarbonate blanchissent au lavage et que souvent même, elles n'avaient pas de verres pour servir les clients. Elles se demandaient d'ailleurs si la machine était bien adaptée au lavage de ce type de verres.

L'extra qui travaillait au bar et au restaurant s'exprima à son tour pour dire qu'au restaurant elle aurait réagi comme le suggérait la serveuse, mais qu'au bar, c'était différent, le verre était déjà servi, il y avait du monde... L'autre barmaid qui avait assisté à la scène avec le client africain témoigna que ce client s'était trouvé gêné après cette algarade parce que d'autres clients qui se trouvaient près de lui à ce moment lui avaient dit qu'il s'était mal comporté. Elle se souvenait que ce client avait été très gêné par toute cette histoire.

Une des serveuses déclara alors que l'expression « le client est roi » signifiait qu'il avait payé une prestation pour n'avoir rien à faire et pour se faire servir. Elle poursuivit par une autre histoire : Il était 21H45 environ, il y avait deux couples assis à une table qui était débarrassée, cette serveuse ne leur avait laissé que leur verre et la bouteille de vin. Elle raconta qu'elle leur avait demandé s'ils avaient fini et que deux d'entre eux lui avait répondu par l'affirmative.

Elle avait donc commencé à les débarrasser, mais l'un des clients lui avait dit « Le client est roi » et qu'il pouvait donc faire ce qu'il voulait, qu'elle était là pour le servir, qu'il pouvait rester là jusqu'à 23 H s'il le souhaitait. Il finit en lui disant : « Vous êtes des fainéants ». Elle contesta en lui rappelant que c'était l'état qui avait mis en place les 35 H et qu'elle pensait que lui aussi était au 35 H. Il lui avait alors répondu qu'il était chef d'entreprise et qu'il travaillait 24H/24. Voyant que la discussion dégénérait, elle lui avait proposé de laisser les verres et le vin sur la table. Le client lui avait dit encore qu'il amenait de l'argent à son entreprise mais qu'elle ne l'avait pas satisfait. Elle lui rétorqua alors que toutes les entreprises même la sienne fonctionnait grâce à l'argent de ses clients... celui-là n'était pas du tout content. Le lendemain et les jours suivants qu'il avait passés à la Caravelle, lorsque cette serveuse lui disait bonjour, il tournait la tête.

Je demandais au groupe ce qu'il pensait de cette histoire, une barmaid répondit que la serveuse avait réagi normalement, qu'elle lui avait dit ce qu'elle pensait, que le client était libre d'aller se plaindre s'il le souhaitait.

Je leur dis alors qu'il me semblait qu'il fallait qu'elles évitent de rentrer dans de trop grande discussions avec les clients, que leurs propos risquaient d'être mal interprétés ou inappropriés, sinon.

Une autre serveuse lui fit remarquer qu'elle avait demandé à la cantonade s'ils avaient fini, mais qu'elle aurait dû demander à chacun d'entre eux s'ils avaient fini, qu'ainsi elle aurait évité toutes ces discussions. La serveuse concernée lui dit qu'elle l'avait fait avant de débarrasser leurs assiettes, mais que pour les verres, le vin, elle n'en avait pas vu la nécessité.

Elle avoua ensuite que lorsque le client avait refusé qu'elle le desserve, elle avait interprété son attitude comme une manière d'affirmer sa supériorité, elle réalisait tout en parlant qu'elle avait peut-être mal interprété ses propos.

La barmaid qui avait vécu la mésaventure avec le client africain avoua à son tour que depuis cet incident elle contrôlait tous les verres avant de les servir aux clients. L'autre barmaid conclut en disant qu'il fallait qu'elles se mettent en tête qu'elles n'auraient jamais raison face à un client.

L'une des assistantes du chef de restaurant intervint alors pour dire que dans le cas où elle devait débarrasser une table où les clients « s'éternisaient », il fallait qu'elles réfléchissent bien aux mots qu'elles allaient employer. Elle leur conseillait de s'approcher de la table en question avec une attitude de soumission, leur demander s'ils avaient fini... Que dans ce cas, les clients lui donneraient dix minutes par exemple, qu'elle reviendrait plus tard...

Je lui demandais alors de me décrire ce qu'elle appelait une attitude de soumission. Elle me répondit qu'il fallait avoir le sourire déjà. Elle considérait qu'il fallait observer l'expression des clients, avoir un sourire naturel.

Une des barmaids lui rétorqua que certains riaient naturellement et d'autres non. L'autre assistante confirma pourtant que lorsqu'elle se dirigeait vers un client il était très important de sourire, mais que parfois les clients étaient vraiment bizarres. Elle raconta par exemple qu'un jour une cliente s'était installée à une table qui n'était pas encore débarrassée, elle était en train de téléphoner. Une serveuse était venue débarrasser la table sur laquelle elle s'était installée et elle s'était énervée, elle avait dit à la serveuse que ça n'était pas le moment de débarrasser sa table. L'assistante s'était alors approchée et lui avait dit qu'il fallait que la serveuse débarrasse sa table car sinon elle serait dérangée par les oiseaux qui viendraient picorer dans les assiettes sales. Elle s'était énervée à nouveau en disant qu'il y avait trop d'oiseaux dans ce village, elle avait dit qu'elle en avait marre. Elle et la serveuse avaient tout de même continué à débarrasser le plus rapidement possible pour la raison évoquée plus haut. La cliente avait dit qu'elle allait se plaindre. Plus tard elle était venue s'excuser. L'assistante précisa qu'elle lui avait proposé de s'installer ailleurs, loin des oiseaux, mais qu'elle avait refusé. L'autre assistante intervint pour dire que si la cliente voulait rester tranquille sur sa table à téléphoner, elles auraient dû la laisser. Une autre serveuse s'insurgea en disant que cette assistante leur disait toujours de débarrasser les assiettes sales des tables occupées. Un barmaid intervint à son tour pour dire qu'elles n'arriveraient jamais à satisfaire tous les clients à 100%. Pour une autre serveuse les deux assistantes avaient raison.

Un barmaid intervint alors pour répéter qu'au bar, elle n'avait pas le temps de discuter avec les clients, qu'elle ne pouvait que leur dire d'adresser leur réclamation à un responsable. Elle raconta ensuite, qu'une fois, un client lui avait proposé de l'argent pour qu'elle le rejoigne dans sa chambre. Elle avait été choquée et avait refusé. Elle avait interprété cette attitude comme un manque de respect.

La commis de cuisine déclara qu'elle prenait toujours les choses du bon côté. Parfois les clients lui disaient que la cuisine n'était pas bonne, dans ce cas, elle préférait ne pas répondre. Si le client lui faisait remarquer que le poisson n'était pas assez cuit, elle lui répondait qu'elle ne pouvait pas satisfaire tout le monde, que tous les goûts étaient dans la nature et elle le faisait cuire à nouveau si le client le désirait.

Une des assistantes du chef de restaurant raconta à son tour une histoire : un client venait juste d'arriver et à la descente du car, il n'avait pas retrouvé ses valises, il les avait perdues. Il était arrivé au restaurant furieux, il cherchait le directeur. Elle lui proposa une table mais lui, ne voulait voir que le directeur. Comme ce dernier n'était pas au restaurant, elle lui conseilla de se rendre à la réception. Il lui rétorqua qu'il y était déjà allé mais que le personnel de ce service n'avait rien pu faire pour lui. Il avait fini par s'asseoir à une table pour manger, mais il s'était plaint que la nourriture n'était pas bonne. L'assistante avoua qu'elle avait cherché tous les moyens pour le satisfaire malgré tout. Elle eu l'idée d'aller chercher un morceau de pastèque et de lui amener, elle conclut en disant que c'était cela qui l'avait calmé.

L'une des serveuses raconta à son tour qu'un jour un client s'était plaint parce qu'il n'y avait plus de pain complet. Elle lui avait dit de ne pas s'inquiéter qu'il y en aurait le lendemain et cela l'avait calmé, elle suggérait aussi dans ce cas de lui raconter une petite blague pour le détendre. L'une des assistantes insista en disant que les clients détestaient lorsqu'ils demandaient quelque chose et qu'on leur répondait qu'il n'y en avait pas. La serveuse qui s'était exprimé précédemment remarqua qu'il fallait toujours trouvé une explication pour le client. S'il y en avait eu au buffet et qu'il n'y en avait plus, il fallait aller voir « derrière » et si vraiment il n'y en avait plus de disponible, il fallait lui expliquer pourquoi. Elle raconta ainsi qu'un autre client voulait du pain complet et il n'y en avait plus. Elle l'avait rassuré en lui disant qu'il y en aurait à midi, mais ce dernier lui avait expliqué que c'était le matin qu'il avait l'habitude de consommer du pain complet pour faciliter son transit intestinal. Elle lui avait donc proposé de lui en réserver quelques tranches dorénavant et il avait été très satisfait.

Une des barmaids raconta à son tour que les clients réclamaient souvent du punch coco mais que parfois elles n'avaient plus d'ingrédients pour en préparer, les clients s'en plaignaient mais elles ne pouvaient rien faire pour eux.

La personne affectée à la cafétéria s'exprima alors, elle répéta ainsi qu'elle rentrait à 5H30 et qu'elle ne savait pas toujours s'il y avait des départs en excursion ou pas. Si elle n'était pas informée, les clients venaient demander du café au lait et elle était obligée de leur demander d'attendre, certains acceptaient, mais d'autres non. Certains s'impatientaient, disaient qu'ils devaient manger rapidement car ils partaient bientôt... D'autres boudaient, mais elle avouait qu'elle avait pris le parti de ne pas s'occuper d'eux. Pour améliorer l'accueil des clients qui partaient en excursion, elle suggérait que :

- il y ait une serveuse qui commence plus tôt pour les accueillir,
- l'équipe ait les effectifs concernés à l'avance pour pouvoir s'organiser,
- le service excursion évite les départs à 5H45 car cet horaire ne leur laissait pas suffisamment de temps pour tout préparer ou alors changer les horaires d'une partie de l'équipe.
- l'on puisse mieux distinguer les GM qui partent en excursion des autres GM qui se glissaient parmi eux avant 7H. Mais ceci lui semblait difficile actuellement car le restaurant disposait d'un trop grand nombre d'entrées.

Une serveuse s'exprima à son tour pour dire qu'elle essayait toujours de satisfaire les clients. Elle disait, par exemple, que lorsqu'un client lui demandait quelque chose, elle demandait à l'assistante s'il y en avait. L'une des assistantes présentes dit qu'elle n'était pas d'accord, que les serveuses devaient elles-mêmes se renseigner. La serveuse qui venait de s'exprimer approuva et dit qu'effectivement parfois, elle aussi allait chercher ce que demandait le client. Elle reprocha ensuite à cette assistante d'aller trop facilement la dénoncer au bureau de la gestion du personnel sans lui en parler au préalable. L'assistante concernée lui rétorqua que ceci venait du fait que lorsqu'elle demandait quelque chose à cette serveuse, celle-ci ne l'écoutait pas. La serveuse concernée déclara que l'entente au sein de l'équipe était déterminante pour la qualité de l'accueil et qu'elle ne régnait pas au sein de l'équipe du restaurant. Une autre serveuse intervint pour déclarer que les problèmes internes au restaurant devaient rester internes et qu'il ne fallait pas tout de suite mêler les chefs à tout cela. Elle aurait préféré que l'assistante les réunisse pour qu'elles analysent ensemble ces problèmes. Mais elle déplorait qu'il n'y ait pas de réunion dans cette entreprise et que les assistantes ne veuillent pas aider les équipes à faire le travail lorsqu'elles étaient bousculées.

Une autre serveuse prit à son tour la parole pour dire qu'elle n'avait pas de problème avec les clients, mais qu'elle avait des problèmes qu'avec les assistantes. Elle raconta ainsi qu'un jour alors que le « directeur régional » était là, l'une des assistantes avait décidé qu'elle devait nettoyer toutes les chaises de son rang. Elle avouait qu'elle l'avait « envoyé promener » et que cette dernière avait été dire au directeur concerné qu'elle lui avait dit un « gros mot ». Elle déplorait, elle aussi, que dès qu'il y avait un petit problème, les assistantes couraient se plaindre au chef de restaurant ou au gestionnaire du personnel.

L'assistante se défendit en racontant sa version, le dos des chaises était sale et elle avait donc effectivement demandé à la serveuse de les nettoyer. Mais elle disait qu'elle n'avait pas été chercher le directeur régional, que c'était lui qui s'était immiscer dans leur conversation. Une autre serveuse s'exprima alors pour confirmer, qu'à son avis, elles auraient dû s'arranger entre « nègres » au lieu d'aller dénoncer la collègue à un blanc.

La lingère changea de conversation, elle déclara que son problème venait du fait que les GM ne respectaient jamais les horaires, qu'ils venaient toujours à la lingerie lorsqu'elle aurait dû fermer pour aller manger par exemple. Ceci était d'autant plus problématique à ses yeux qu'elle n'avait qu'une demi-heure pour déjeuner. Un jour, le directeur adjoint était passé à 13H15 (heure à laquelle la lingerie aurait dû être ouverte) et elle n'était pas encore revenue car elle avait dû sortir plus tard en fin de matinée. Elle lui avait expliqué la situation et il avait bien compris. Elle racontait que les clients agissaient de même le soir et qu'elle pouvait être toujours à la lingerie à 18 H, alors que celle-ci fermait normalement à 17H45. Cependant elle déclarait qu'elle ne s'énervait plus pour cette raison, qu'elle ne disait rien aux clients, qu'elle avait résolu son problème toute seule : elle récupérait ses heures au fur et à mesure, ainsi, elle ne se mettait plus en colère, elle notait ses heures supplémentaires. Cependant elle avouait que si elle avait déjà fermé le local, elle ne rouvrirait pas pour un client retardataire. Elle ajouta qu'elle avait tout de même des problèmes avec les clients lorsqu'il n'y avait plus de serviettes de plage propres, elle racontait que dans ce cas, les clients s'énervaient. Mais elle constatait qu'il n'avait plus manqué de serviettes depuis que l'établissement avait reçu celles de la Martinique.

La serveuse extra prit la parole à son tour pour aller dans le sens des serveuses qui avaient critiqué l'attitude des assistantes. Elle déplorait qu'il y ait trop de pression au restaurant et que dans ce contexte il était difficile d'être souriante. Elle trouvait que l'ambiance était plus



détendue au bar. Elle déplorait le manque de compréhension et de dialogue au restaurant. Elle racontait qu'à peine arrivée, l'assistante en fonction lui confiait une tâche quelconque.

Une des barmaids changea de conversation, elle aborda le sujet délicat du mauvais temps. Elle raconta ainsi que lorsque les clients lui demandaient s'il allait faire beau, elle leur conseillait de s'en remettre à Dieu, de prier.

Une serveuse déplora ensuite que parfois au petit déjeuner, il y avait des crêpes à sept heures, des clients demandaient à en avoir et la personne du buffet chaud les lui refusait. Cela ne fit pas l'objet d'autres commentaires car la personne concernée ne faisait pas partie de ce groupe.

Ensuite, nous avons lu ensemble les missions et les indicateurs définis par les groupes précédents pour les valider et les enrichir. Alors que nous étions sur la mission « Faire face à des clients agressifs », l'une des barmaids signala qu'elle avait déjà fait l'expérience de demander à des clients de répéter ses insultes devant un responsable, mais qu'ils refusaient systématiquement.

Une des barmaids répéta « Fo ou toujou anba, fo pa ou réponn, fo ou sav ou pé jin ni rèzon » (Il faut toujours être en bas, il ne faut pas répondre, il faut savoir que nous n'aurons jamais raison). Une assistante s'exprima à son tour pour dire qu'il fallait qu'elles aillent se plaindre aux responsables quand elles se faisaient injurier ou lorsqu'on leur tenait des propos racistes. Une serveuse précisa, quant à elle, qu'il ne fallait pas que le personnel insulte les chefs et les clients non plus. Elle ajouta « Qui veut du respect s'en procure ! ». Une autre serveuse considérait, quant à elle, qu'elle ne devait pas aller tout répéter aux chefs. Une barmaid contesta en disant que si les chefs n'étaient pas au courant et que le client allait se plaindre, ils ne pourraient pas défendre leur personnel. Elle ajouta que lorsqu'un client lui demandait un café noir, certains pouvaient avoir tendance à interpréter cela comme des propos racistes puisque le café était toujours noir et qu'ils ne comprenaient pas pourquoi le client précisait. Mais nous eûmes ensuite une discussion qui nous a amené à comprendre qu'il ne fallait pas non plus interpréter trop rapidement des propos des clients concernant le « noir » et le « blanc » car ces deux termes avaient une connotation tout à fait spécifique ici, de par l'histoire, mais que les étrangers n'en avaient pas toujours conscience et qu'ils pouvaient utiliser ces termes sans arrière pensée.

Cependant, en fin de journée, la personne affectée à la cafétéria déplora que le chef de cuisine de la saison précédente était raciste, et ses collègues confirmèrent : elles en tenaient pour preuve qu'il ne leur serrait même pas la main, qu'il ne leur parlait pas et qu'il était parti sans dire au revoir à l'équipe.

Lors du deuxième jour, nous avons lu cette première partie du compte-rendu avec le groupe afin qu'il le valide. A cette occasion, La barmaid qui avait vécu la situation difficile avec le client africain, précisa que ce client l'avait évité tout au long de son séjour. Elle ajouta qu'elle ne se sentait pas capable de l'aborder dans ces circonstances, mais qu'elle concevait parfaitement qu'il ne fallait pas cataloguer les clients parce qu'on avait eu un conflit avec eux.

Nous relisons ensuite l'histoire de la serveuse qui avait eu un conflit avec un client parce qu'elle voulait débarrasser sa table et qu'il refusait. Nous convenions que ce travail de persuasion du client était une situation difficile, qu'il nous faudrait analyser. La commis de cuisine fit remarquer que les serveuses ne pouvaient pas non plus presser les clients de partir si l'heure de débauche n'était pas proche. Une autre serveuse fit alors remarquer qu'une fois que le client était parti, il fallait encore redresser les tables du petit déjeuner, car sinon le chef de restaurant leur ferait la remarque. La personne affectée à la cafétéria considérait, quant à elle, que le client devait être à l'aise au restaurant. Elle ne comprenait pas pourquoi, le chef de restaurant demandait à ce que toutes les tables soient absolument redressées le lendemain matin.

Nous avons reprécisé les horaires du restaurant à cette occasion, ainsi la cuisine fermait à 21H45, les lumières s'éteignaient à 22H30, les veilleuses prennent le relais, et les serveuses débauchaient à 23H00.

Une serveuse précisa ensuite que certains chefs de restaurant aidaient les serveuses à faire lever les clients. Le groupe constata à cette occasion que les passants surtout avaient tendance à traîner parce qu'ils ne connaissaient pas les horaires des prestations, ils arrivaient souvent tard au restaurant et de ce fait, le buffet était moins bien garni en plus. Nous convenions ainsi qu'il serait bon que la réception les informe de ces horaires, à leur arrivée.

Ensuite, nous revenions sur l'importance du sourire dans l'accueil. Une des barmaids réaffirmait que tout le monde n'était pas souriant, que ce qui était important c'était de parler

gentiment au client. Elle ajouta qu'elle ne riait sincèrement qu'avec les clients qui riaient également. Pour elle, le sourire était quelque chose qui se transmettait. Une serveuse confirma et ajouta qu'il n'était pas bon de trop sourire, qu'il ne fallait pas que ce soit considéré comme une soumission, qu'il fallait que ce soit un sourire naturel. Pour elle, sinon on ne souriait pas on « grignait » (grimacer). Elle pensait que celle qui riait tout le temps passait pour une sotte. C'était comme toucher quelqu'un que l'on ne connaissait pas. Elle pensait qu'il fallait tenir une certaine distance avec le client. Elle considérait que cela était possible s'il s'agissait de clients avec lesquels elle avait tissé des liens particuliers par contre. Une des barmaids intervint alors pour dire qu'elle ne tutoyait jamais un client s'il ne l'avait pas lui-même tutoyé. Elle considérait que les clients n'étaient pas venus là pour se lier d'amitié avec eux. Une autre serveuse intervint alors pour dire que, dans le temps, dans cet établissement, tout le monde se tutoyait, mais que maintenant la chaîne n'avait plus la même clientèle. Elle disait aussi qu'elle pouvait tutoyer les responsables dans le travail quotidien mais que lors des réunions elle les vouvoyait toujours. Elle conclut en disant que les sourires des guadeloupéens étaient beaux parce qu'ils étaient sincères, alors que certains clients, eux, « grignaient » plus qu'ils ne leur souriaient. Une autre serveuse dit : « Memmsi dan annou pa déwô, nou ka ba yo on bel ti vizaj » (Même si nous ne leur sourions pas, nous leur adressons un visage avenant).

Nous lisons ensuite l'anecdote du client qui ne voulait pas que l'on débarrasse la table à laquelle il s'était installé. Une des serveuses intervint pour dire que si le directeur régional était dans le village et voyait un client à une table non débarrassée, il ne trouverait pas cela bien.

La personne de la cafétéria, à la relecture des actions qu'elle avait suggérées pour améliorer l'organisation du petit déjeuner, ajouta à la liste le fait que le ou les personnes qui accompagnent les excursions fassent l'appel et ferment derrière eux le restaurant, pour éviter que d'autres clients ne se joignent à eux.

Nous lûmes ensuite le passage où je rapportais un débat entre les serveuses et l'une des assistantes (alors qu'aucune des assistantes n'était là, parce qu'elles avaient changé de groupe). La commis de cuisine dit alors : « Assistante, yo la pou fè neg travay » (Les assistantes, elles sont là pour faire travailler les nègres). Une serveuse renchérit : « Pa menm on papyé i pa ka ranmasé. I ké kriyé on moun. Pa menm on vè i pa ka mété on lè on tab » (Elle ne ramasserait même pas un papier par terre, elle appellerait quelqu'un, elle ne mettrait pas

même un verre sur une table). Une barmaid intervint alors pour dire que les assistants au bar travaillaient « la main dans la main » avec elles et ses collègues. La même serveuse poursuivit en se demandant comment on pouvait payer quelqu'un à ne rien faire comme cela. J'intervins alors pour dire que les assistantes n'avaient pas eu beaucoup de formation pour apprendre à animer une équipe, qu'elles étaient en train d'apprendre. Mais la commis de cuisine déclara qu'elles ne changeraient jamais que ce n'était même pas la peine de les former.

Une serveuse demanda ensuite si le chef de restaurant devait faire la formation accueil lui aussi. Parce qu'elle considérait qu'il excitait les serveuses en leur disant des bêtises. Il lui avait dit dernièrement de rentrer chez elle parce qu'elle ne pouvait pas faire le tour du restaurant avec le directeur suite à des blessures occasionnées par un accident du travail. Elle trouvait aussi que les assistantes poussaient le chef de service à être agressif envers elles. La commis de cuisine intervint alors pour dire qu'il faisait des erreurs mais qu'il s'excusait également. Une autre serveuse dit qu'il s'était toujours comporté comme cela, qu'il voulait les gouverner, qu'elles n'avaient pas le droit à la parole, qu'il n'était pas à l'écoute. Elle admettait par contre qu'il décorait bien le restaurant.

Je leur dis alors qu'il était difficile d'animer une équipe, surtout en Guadeloupe, qu'il fallait qu'elles les aident en leur faisant remarquer leurs erreurs en les encourageant lorsqu'ils faisaient bien. L'une d'entre elles me répondit qu'elle avait eu le sentiment de le faire mais que ça n'avait pas porté ses fruits. Elle poursuivit par plusieurs histoires où il avait été agressif avec elle parce qu'elle discutait avec une collègue et parce qu'elle avait laissé deux tables collées dans son rang pensant qu'elles avaient été rapprochées pour un groupe qui serait là au service suivant. Elle ajouta qu'à son arrivée il avait déménagé tout le restaurant qui était pourtant aménagé de manière opérationnelle pour les serveuses. Celle-ci avait d'ailleurs tout remis en place. Elle ajouta que quelques temps après il avait à nouveau déménagé une desserte et les avait menacé de démissionner si quelqu'un la déplaçait.

Je leur demandais alors si elles avaient eu l'occasion de discuter de cela avec lui ou avec quelqu'un d'autre, mais elles me répondirent qu'il ne voulait rien entendre. La commis de cuisine intervint alors pour dire que l'agressivité de ce chef de service était également liée à l'attitude des serveuses avec lui.

La commis de cuisine dit ensuite que l'auteur de propos rapportés à quelqu'un par le bureau de la gestion du personnel devait être systématiquement identifié.

Une des barmaids déclara alors que le sourire était le secret pour s'entendre avec les clients mais que ceci était vrai aussi entre les chefs et leur équipe.

Plus tard, nous lisons le passage sur les possibles mauvaises interprétations des mots « noir » et « blanc » dans le langage des clients et l'une des barmaids dit qu'un jour un client avait dit qu'il n'aurait jamais cru qu'il y avait autant de noirs dans cette entreprise. Pour elle, il n'y avait pas de doute, ces propos étaient racistes. Par contre elle et sa collègue étaient d'accord qu'il n'y avait pas de sous-entendu lorsqu'un client commandait un café noir.

Lorsque nous relisons le passage où le groupe dénonçait le fait que le chef de cuisine précédent était raciste, la personne affectée à la cafétéria ajouta qu'elle espérait qu'en écrivant cela, les recruteurs sauront que ce sont des noirs qui vivent aux Antilles, et qu'ils faut les respecter, discuter avec eux, que sinon, il valait mieux ne pas venir.

Une des barmaids raconta ensuite une histoire toute récente : un client était venu lui demander des allumettes et il n'y en avait pas, elle l'avait informé qu'il n'y en avait pas momentanément. Il était parti et revenu et lui avait dit : « Du feu ! ». Elle lui avait répété la même chose. Il lui avait dit ensuite que la réception l'avait informé qu'il trouverait du feu au bar. Plus tard, ce client était venu s'excuser.

La personne affectée à la cafétéria termina en racontant que la veille une cliente avait laissé son sac sur une table et elle était très en colère, elle disait que c'était le responsable de la cafétéria qui lui avait pris son sac. Elle l'avait retrouvé plus tard et était également venu s'excuser.

Ensuite, nous avons fait l'état des lieux de l'accueil rendu actuellement aux clients dans cet établissement d'après elles. A cette occasion, les participantes ont déclaré être déjà en train d'appliquer les missions et les indicateurs définis lors de la première journée. Il s'agira donc pour nous de réaliser le suivi prévu lors du deuxième trimestre pour voir avec elles et leur encadrement si elles continuent d'appliquer ces indicateurs dans le temps.

## **Production réalisée en cours de stage**

Vous trouverez ci-après les tableaux synthétiques reprenant :

- dans la première colonne, les indicateurs qui permettent de mesurer et d'observer que les participants accueillent bien les clients.
- dans les deuxième et troisième colonnes, la mesure : cet indicateur est-il oui ou non respecté dans la situation actuelle ?
- dans la quatrième colonne, les causes des écarts éventuels (lorsque l'indicateur n'est pas respecté).
- dans la cinquième colonne, les actions proposées pour combler ces écarts.

Les sixième et septième colonnes, serviront lors du suivi à mesurer le degré de mise en œuvre des différentes actions proposées.

## 1. Gérer le premier contact

Indicateurs	oui	non	Pourquoi ?	Que faire ?	fait	Non fait
- Sourire	11		<p><u>Commentaire :</u></p> <p>« Certaines sont moins souriantes que d'autres, mais lors du premier contact, elles s'efforcent dorénavant d'être avenantes. » (Groupe 1 et 3)</p>			
- Politesse (Bonjour, est-ce que je peux vous aider ? Puis-je vous aider ?)	11					
- Présentation : coiffure, tenue...(Groupe 3)	11		<p><u>Commentaires :</u></p> <p>« Au bar, l'équipe manque de tenue. Ils n'ont qu'une seule tenue bleue ».(Groupes 1 et 3)</p> <p>« Les serveuses extra prioritaires du restaurant ont trois tenues maintenant. »</p> <p>« Les tenues du restaurant ne sont pas toujours à la mesure des serveuses et elles ne peuvent pas les ramener pour les ajuster. Ceci les oblige parfois à porter une tenue dépareillée. Elles déplorent d'avoir à payer elles-mêmes les retouches. »</p> <p>« Une serveuse extra de fin de liste n'a qu'une tenue et s'habille souvent avec ses propres vêtements. Elle est donc dépareillée dans ce cas. »</p> <p>« Une personne de la cuisine déplore le fait de devoir être habillée en blouse blanche pour servir les clients. »</p>	<p>. Doter l'équipe du bar d'une tenue bleue supplémentaire.</p> <p>. Eviter les tenues blanches trop salissantes.</p> <p>« La couturière qui fait les tenues pour l'entreprise devrait prévoir de faire les retouches qui s'avèreraient nécessaires. »</p> <p>« Dans ces conditions, cette extra demande uniquement que l'on tolère qu'elle soit dépareillée ».</p> <p>« Avoir une tenue madras pour le service ou au moins un tablier. »</p>		

## 1. Gérer le premier contact (suite)

Indicateurs	oui	non	Pourquoi ?	Que faire ?	fait	Non fait
<p>- Montrer qu'on que l'on est disponible pour le client :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Le regarder,</li> <li>. S'avancer vers lui,</li> <li>. Se tourner vers lui,</li> <li>. Interrompre sa discussion avec ses collègues pour s'occuper de lui.</li> </ul>	11		<p><u>Commentaire :</u></p> <p>« A l'entrée du restaurant on peut être à 2 ou 3 maximum » (5 ou 6 serveuses)</p> <p>« Les dessertes de débarrassage sont utiles mais certaines serveuses ne veulent pas s'en servir. Cela nuit à la rapidité du débarrassage. Les cercles ont du tomber par inadvertance dans les sacs poubelles. Cependant, on peut s'en servir avec les grands sachets poubelles transparents en retournant les bords du sac sur les parois de la poubelle. Certaines oublient aussi leur sac poubelle et ne préviennent pas. La personne qui fait le relais dans l'autre équipe est pénalisée. C'est pour cela que certaines n'utilisent pas les dessertes. »</p>			
<p>- Regarder le client pour avoir une idée de son humeur et agir en conséquence.</p>	11					



## 2. Connaître et satisfaire la demande du client

Indicateurs	oui	non	Pourquoi ?	Que faire ?	fait	Non fait
- La demande est satisfaite dans la mesure du possible	11					
- Si celle-ci est contraire au règlement :						
. Rappeler le règlement et expliquer,	11					
. Si le client conteste, lui signaler qu'on n'est pas responsable du règlement, lui conseiller d'aller adresser sa réclamation à un responsable.	11					
. Signaler le problème à son responsable pour qu'il connaisse la situation si le client vient le voir.	11					

## 2. Connaître et satisfaire la demande du client (suite)

Indicateurs	oui	non	Pourquoi ?	Que faire ?	fait	Non fait
<p>- Si la demande ne peut pas être satisfaite pour cause d'indisponibilité (pas de serviettes de plage, pas d'œuf, yaourts maigres, fruits hors saisons (ex : mangues...))</p> <p>. l'informer des raisons pour lesquelles on ne peut pas le satisfaire,</p> <p>. Si sa demande ne peut pas être satisfaite momentanément, lui suggérer autre chose, lui montrer qu'on cherche à le satisfaire (en téléphonant, en allant voir...). Dès que possible, satisfaire sa demande et s'excuser.</p> <p>. Si la demande du client ne peut pas être satisfaite, qu'il ne comprend pas pourquoi, qu'il devient agressif, lui signaler qu'on n'est pas responsable et lui conseiller d'aller adresser sa réclamation à un responsable.</p>	<p>11</p> <p>11</p> <p>11</p> <p>11</p>		<p><u>Commentaire :</u></p> <p>« Les napkins présentes dans les consoles ont été enlevées parce qu'il y avait du gaspillage, maintenant lorsqu'un client en demande, les serveuses doivent demander à un responsable. » (Groupes 1,2 et 3)</p>	<p>« Laisser des napkins en petite quantité dans les consoles » (Groupes 1,2 et 3)</p> <p>« Prendre des napkins sur une table mise en place et aller en demander d'autres pour les remplacer » (Groupes 1,2 et 3)</p>		

### 3. Informer le client sur le fonctionnement du service ou sur la Guadeloupe

Indicateurs	oui	non	Pourquoi ?	Que faire ?	fait	Non fait
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le client obtient une réponse fiable :</li> <li style="padding-left: 20px;">. Reformuler la question pour être sûre de l'avoir bien comprise,</li> <li style="padding-left: 20px;">. Transmettre des informations fiables,</li> <li style="padding-left: 20px;">. Prévenir le client que c'est un avis personnel si on lui recommande un site, un restaurant ou autre.</li> </ul>	11					
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si l'on n'a pas l'information, conseiller au client d'aller à la réception, au bureau des excursions ou à l'office du tourisme.</li> </ul>	11					

#### 4. Gérer les problèmes des clients

Indicateurs	oui	non	Pourquoi ?	Que faire ?	fait	Non fait
- Ecouter le client qui « raconte sa vie » dans la mesure du possible. Si la conversation s'éternise, s'excuser avant de prendre congé.	11					
- Lui donner rendez-vous ultérieurement si nécessaire (G1 <sup>272</sup> ).						
- Si le client expose un problème lié au fonctionnement de l'établissement. Reformuler le problème exposé, lui donner l'explication dont on dispose, le rassurer.	11					

<sup>272</sup> Indicateur retenu par les participants du groupe 1. Lorsque le groupe n'est pas précisé, il s'agit d'indicateurs tenus par l'ensemble des groupes.

#### 4. Gérer les problèmes des clients (suite)

Indicateurs	oui	non	Pourquoi ?	Que faire ?	fait	Non fait
- S'il a perdu quelque chose, chercher avec lui.	11					
- Dans les deux cas, lui conseiller de se rendre à la réception.	11					
- Si les clients se plaignent de la pluie, leur dire qu'on les comprend, leur expliquer que :  . la pluie est nécessaire pour la végétation, . les saisons changent ici comme ailleurs. . il pleut mais qu'il fait chaud. . personne ne peut prévoir le temps, à part les météorologues et que même eux peuvent se tromper.	11					

5. **Faire respecter le règlement et les horaires des prestations de l'entreprise** (exemples : Entrer au restaurant sans chaussures, sans tee-shirt, vouloir s'installer sur une table débarrassée ou réservée, vouloir deux serviettes de plage avec une seule carte, vouloir une crêpe avant 7 H...)

<b>Indicateurs</b>	<b>oui</b>	<b>non</b>	<b>Pourquoi ?</b>	<b>Que faire ?</b>	<b>fait</b>	<b>Non fait</b>
- S'excuser auprès du client,	11					
- Lui expliquer pourquoi il ne peut pas faire cela,	11					
- S'il insiste, le laisser faire (G1),	11					

6. **Faire respecter le règlement et les horaires des prestations de l'entreprise** (exemples : Entrer au restaurant sans chaussure, sans tee-shirt, vouloir s'installer sur une table débarrassée ou réservée, vouloir deux serviettes de plage avec une seule carte, vouloir une crêpe avant 7 H...)( Suite)

<b>Indicateurs</b>	<b>oui</b>	<b>non</b>	<b>Pourquoi ?</b>	<b>Que faire ?</b>	<b>fait</b>	<b>Non fait</b>
- Si sa conduite n'a pas d'incidence sur l'hygiène ou la sécurité des personnes par exemple, le laisser faire. (G2,3)		11				
- S'il insiste et que sa conduite est contraire aux règles d'hygiène et de sécurité par exemple, appeler un responsable (G2,3)		11				

## 7. Faire face à l'agressivité des clients

Indicateurs	oui	non	Pourquoi ?	Que faire ?	fait	Non fait
- Rester calme, penser que ce n'est pas à soi qu'est adressée cette agressivité mais à l'organisation.	11					
- Ne pas l'interrompre.	11					
- Reformuler.	11					



**7. Faire face à l'agressivité des clients (suite)**

<b>Indicateurs</b>	<b>oui</b>	<b>non</b>	<b>Pourquoi ?</b>	<b>Que faire ?</b>	<b>fait</b>	<b>Non fait</b>
- S'il continue à être agressif, lui conseiller d'aller voir un responsable ou aller soi-même le chercher.	11					

**8. Faire face à des propos racistes ou injurieux des clients (G2,3)**

<b>Indicateurs</b>	<b>oui</b>	<b>non</b>	<b>Pourquoi ?</b>	<b>Que faire ?</b>	<b>fait</b>	<b>Non fait</b>
- Se maîtriser (G2)	11					
- Aller chercher son responsable et demander au client de répéter ses propos devant le responsable (G2)						
- Si les propos ne sont pas trop injurieux, reformuler pour être sûr que l'on a bien compris (G3)	11					
- Si les propos sont vraiment racistes et/ou injurieux, ne pas répondre, vaquer à ses occupations et signaler la situation à un responsable	11					

## **Evaluation**

Comme nous le disions, ces indicateurs devront servir à mesurer les progrès réalisés par les participants sur le terrain. En fin de formation, nous les avons revus avec les participantes qui les ont tous approuvés et qui ont affirmés qu'elles feraient leur possible pour les mettre en œuvre.

L'évaluation de fin de stage a donc consisté pour les participantes à remplir le questionnaire de satisfaction et à exposer le bilan qu'elles faisaient de la formation oralement.

Au regard des fiches d'évaluation, nous constatons que les stagiaires étaient globalement satisfaits de cette formation. Deux personnes ont cependant déploré qu'elle soit trop courte. Trois personnes ont, quant à elles, jugées que le confort de la salle était moyen. Elles faisaient référence à la première journée qui s'était déroulée dans un restaurant annexe où il faisait chaud et où les chaises n'étaient pas confortables. L'une d'entre elles a notamment apprécié la bonne communication qui avait existé entre la formatrice et les stagiaires, les simulations filmées et le fait que la formation ait été animée en créole. Elle regrettait par contre qu'il n'y ait pas eu d'assistante lors des deux derniers jours pour préciser leurs attentes envers le personnel. Elle aurait également aimé mieux connaître les reproches des touristes concernant l'accueil actuellement offert dans l'établissement. Elle concluait en disant que cette formation avait été très ludique et vivante. Beaucoup pensait également que cette formation intéresse tout le personnel, chefs de service compris. Nous avons ainsi convenu que le suivi se ferait par service, en impliquant les chefs de service. D'autres pensaient que cette formation devrait leur permettre d'être plus douce avec les clients, au niveau du ton, surtout. Elles pensaient aussi qu'elles sauraient mieux ainsi gérer les clients difficiles en particulier.

Lors du tour de table, l'une des participantes s'est déclarée satisfaite de cette formation et a ajouté qu'elle pensait ainsi pouvoir améliorer la façon dont elle s'adressait aux clients. Elle la considérait comme une remise à niveau. Une autre a précisé à nouveau l'importance du fait que cette formation ait été animée en créole. Elle pensait que ceci avait permis à chacun de s'exprimer à son aise.

Nous sommes ensuite revenues sur le problème de l'absence des assistantes lors des derniers jours de formation de ce groupe. Certaines pensaient que les chefs de service aussi avaient manqué. Nous en avons donc conclu qu'il serait utile de prévoir une présence de ces derniers lors du bilan pour les trois derniers groupes comme nous le faisons déjà pour la formation « cohésion d'équipe ». Nous avons aussi convenu pour ces prochains groupes et pour le suivi de transmettre aux stagiaires les reproches des clients et l'évolution des notes de satisfaction. Les participantes ont admis que ce serait difficile pour elles de changer, mais elles ont déclaré qu'elles feraient tout leur possible. Elles attendaient le suivi de la formation pour les encourager à poursuivre leurs efforts malgré les difficultés.

Une serveuse déclarait mieux savoir, aujourd'hui, ce qu'on peut dire ou ne pas dire au client. Elle était satisfaite d'avoir pu s'expliquer lors du premier jour avec les assistantes. Une autre renchérit en déclarant qu'il fallait maintenant que tout le monde se calme, qu'il ne fallait plus qu'il y ait de « scandale » au restaurant. D'autres serveuses confirmèrent qu'elles avaient trop tendance à se mettre en colère, avant, elles admettaient lors du bilan qu'il ne fallait pas montrer son mécontentement au client qui n'était pas responsable des problèmes organisationnels.

La personne qui prit la parole en dernier dit qu'elle avait réalisé ses erreurs grâce à ce stage comme le fait de discuter avec une collègue devant un client par exemple. Elle ajouta qu'elle ne ferait plus cela dorénavant.

Globalement cette formation constituait pour les participantes un rappel très utile, elles espéraient donc que l'expérience serait renouvelée, au sein de chaque service, avec l'encadrement.

## Le rapport subjectif au travail en Guadeloupe

### Résumé :

Cette thèse part de l'observation de conduites de résistance au travail salarié qui étaient souvent considérées comme « naturelles » chez les travailleurs guadeloupéens. Le corpus théorique de la psychodynamique du travail (PDT), dont l'un des principes essentiels est que toute conduite a un sens, nous a permis d'entreprendre une démarche compréhensive de ces conduites dans le secteur de l'hôtellerie en particulier. Notre investigation ne s'est pas limitée au monde du travail. Contrairement aux stratégies défensives analysées à ce jour par la PDT, ces conduites, qui se sont révélées défensives, étaient transversales au genre par exemple et semblaient s'intégrer à une résistance à la domination dans toutes ses dimensions. Nous avons par conséquent recherché une explication au niveau de la famille. Nous avons pu mettre en évidence entre les adultes et les enfants un processus spécifique, non décrit à ce jour, qui pourrait jouer un rôle majeur dans la reproduction des rapports de domination. Nous désignons ce processus par le nom « d'assignation par la couleur de peau » parce qu'il présente un certain nombre d'analogies avec le processus décrit par Jean Laplanche sous le nom « d'assignation du genre<sup>273</sup> ». L'analyse de l'articulation entre les formes de la domination et leur reproduction dans les sphères du travail d'une part et de la famille d'autre part, s'est donc révélée complexe. Peut-être cette complexité favorise-t-elle le recours autrement plus simple à la « naturalisation », comme principe interprétatif de ces conduites de résistance. Naturalisation, qui, à son tour, fait obstacle aux tentatives de transformation et d'amélioration de l'organisation du travail dans les entreprises.

**Mots clés :** Travail, esclavage, subjectivité, Guadeloupe, Assignation du genre, couleur de peau, Jean Laplanche, hôtellerie.

---

## The subjective relationship to work in Guadeloupe

### Summary :

This thesis is based upon the observation of resistance conducts adopted by salaries workers, that has been often considered as “natural” in Guadeloupe. On of the essential principles of the theory involved in work psychodynamics is precisely that every conduct has a sense. This helped us to initiate a comprehensive approach of the worker's conducts in the hotel business sector. Our investigation was not limited to the work level. In opposition to the defensive strategies analyzed up to now by PDT, these conducts, that where finally defensive, didn't depend on the gender for example and seemed to be part of an overwhole resistance to domination in all its aspects. As such, we emphasized the existence of a specific process between adults and children, that has not yet been described up to now, and that could play a major role in the reproduction of dominative relationships. We will name this process ‘assignment by the color of skin’ as it has a number of common features with the process described by Jean Laplanche named ‘assignment of gender’. The analysis of the interrelation between the various aspects of domination and their reproduction in the work field and the family field appeared to be complex. This complexity may be at the origin of ‘naturalization’ as a simple interpretation of resisting conducts. Naturalization, becoming then, as a result, an obstacle to the various attempts to transform and improve work organization in firms.

**Keywords :** Work, slavery, subjectivity, Guadeloupe, Assignment of gender, colour of skin, Laplanche, hotel business.

Laboratoire de Psychologie du Travail et de l'Action -Conservatoire National des Arts et Métiers  
41 rue Gay Lussac, 75005 PARIS

---

<sup>273</sup> Laplanche, J. (2003) « Le genre, le sexe, le sexual » In Sur la théorie de la séduction, Paris : Libres cahiers pour la psychanalyse – In press.