



HAL
open science

Aux frontières du travail. Analyse des incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles au travail. De la Guadeloupe au Brésil.

Valérie Ganem

► **To cite this version:**

Valérie Ganem. Aux frontières du travail. Analyse des incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles au travail. De la Guadeloupe au Brésil.. Psychologie. Université Sorbonne Paris Nord, 2021. tel-03213229

HAL Id: tel-03213229

<https://hal.science/tel-03213229>

Submitted on 30 Apr 2021

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.



Université Sorbonne Paris Nord

AUX FRONTIERES DU TRAVAIL

Analyse des incidences de l'héritage de l'esclavage transatlantique sur les conduites actuelles au travail

De la Guadeloupe au Brésil

Valérie Ganem

Mémoire de synthèse en vue de l'obtention du diplôme d'Habilitation à Diriger des Recherches

Soutenance prévue le 9 avril 2021 devant le Jury composé de :

Thamy Ayouch	Rapporteur, Professeur, Université de Paris
Christophe Dejours	Examinateur, Professeur émérite, Université Paris Nanterre
Vincent Estellon	Rapporteur, Professeur, Université de Paris
Selma Lancman	Examinatrice, Professeure, Université de São Paulo
Pascale Molinier	Garante, Professeure, Université Sorbonne Paris Nord
Frédéric Régent	Examinateur, Maître de conférences HDR, Université de Paris
Karl-Léo Schwering	Président, Professeur, Université Sorbonne Paris Nord
Mara Viveros Vigoya	Rapporteuse, Professeure, Université Nationale de Colombie

A Hélió, mon mari.

« Quand bien même l'être humain ne naît pas libre et vient au monde en étant déjà relié à des toiles de récits qui lui permettent de reconstruire du sens de façon commode, il dispose de cette capacité ontologique de création, en tant que nouvel individu d'une même espèce, qui lui est conférée en vertu de sa singularité, de sa situation particulière dans toutes les toiles de récits proposés par le monde, et de ses désirs de pouvoir à tout moment répondre ou échapper aux impératifs qui lui sont donnés ». (Wagener, 2015, p. 230)

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	9
PARTIE 1 - « Le passage du « consulting » à la recherche en psychodynamique du travail. »	15
1.1 Une consultante en quête de sens	15
1.2 En attendant de pouvoir mener des recherches en psychodynamique du travail	24
1.3 Enseigner la psychodynamique du travail	46
PARTIE 2 - « Une énigme : La résistance et la désobéissance au travail en Guadeloupe ».	51
2.1 Description des conduites énigmatiques de résistance et de désobéissance au travail	51
2.2 Les conditions favorables à la mobilisation de l'ingéniosité et de la coopération dans le travail.	53
2.3. Qu'est-ce qu'une stratégie collective de défense ? Une coopération défensive.	57
2.4. La stratégie collective de défense de la résistance et de la désobéissance au travail salarié	61
2.5 La clinique du travail à l'école de la Guadeloupe	62
PARTIE 3 - « Le chaînon des relations entre les adultes et les enfants en Guadeloupe s'impose »	68
3.1 Une courroie de transmission de l'héritage de l'esclavage transatlantique.	68
3.2 L'assignation de la couleur de peau	72
3.3 La résolution de l'énigme du lien entre les conduites défensives et l'héritage de l'esclavage en Guadeloupe	81
Conclusion intermédiaire : Une méthode historico-clinique d'analyse des incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles au travail	87

PARTIE 4 - « La comparaison Guadeloupe Brésil à partir de leur commune	
histoire de l’esclavage transatlantique. »	91
4.1 L’histoire de l’esclavage en Guadeloupe	92
4.2 L’histoire de l’esclavage au Brésil	106
PARTIE 5 - « L’énigme de l’allégresse chez des travailleurs et des travailleuses pauvres	
au Brésil »	130
5.1 Les ouvriers et l’ouvrière du bâtiment de Brasilia	132
5.2 Les <i>Catadores</i> à la périphérie de Brasilia	143
5.3 Les employé.e.s de l’hôtellerie à Rio de Janeiro	159
PARTIE 6 - « Etude actuelle : les relations entre les adultes et les enfants »	168
6.1 Situation anthropologique fondamentale et rapports de domination	171
6.2 Nouveau regard sur l’investigation individuelle en Guadeloupe	177
6.3 Etude actuelle au Brésil	187
Conclusion intermédiaire : Objets de recherche, méthodologie, apport, diffusion et perspectives.	220
CONCLUSION	230
EPILOGUE	237
BIBLIOGRAPHIE	240
WEBOGRAPHIE	254
FILMOGRAPHIE	254
ANNEXES	255

INTRODUCTION

Dans le cadre de ce mémoire, je reviendrai sur les circonstances qui m'ont amenée à m'intéresser au domaine scientifique sur lequel je travaille aujourd'hui. Mon parcours est atypique, je me suis intéressée à la psychologie et à la démarche scientifique sur le tard ; pour être très précise, c'est ma rencontre avec la Guadeloupe qui fut déterminante.

Arrivée en avril 1988 en Guadeloupe pour faire mon stage de fin d'étude d'un Diplôme Universitaire de Technologie en Techniques de Commercialisation, j'ai eu un « coup de cœur » pour cette île. J'ai pu m'y installer tout de suite car le centre de formation où je faisais mon stage m'avait embauchée.

J'ai donc débuté dans le travail en qualité d'animatrice de formation au Centre d'Etudes Supérieures Industrielles (CESI Caraïbes). J'ai déjà raconté cette histoire plusieurs fois lors de mes enseignements, lors des concerts scientifiques¹ et de conférences² mais je me dois de la présenter à nouveau ici car elle est indissociable de mes intérêts scientifiques et de ma démarche méthodologique actuels.

Dès que j'ai commencé à exercer ces fonctions, je me suis tout de suite confrontée à un obstacle de taille : le préjugé qui existait envers les travailleuses et les travailleurs guadeloupéen.ne.s. Ceux/celles-ci étaient considéré.e.s et se considéraient aussi parfois comme des fainéant.e.s, qui n'aiment pas le travail, qui n'ont aucune ambition, qui ne pensent qu'à entrer en conflit avec les dirigeant.e.s et leurs représentant.e.s. Cela était donc compliqué pour moi de « vendre » des actions de formation visant à améliorer l'efficacité des organisations et des personnes qui étaient censées n'avoir aucun intérêt pour leur travail. Ce qui complexifiait encore la situation c'était que, vivant parmi les Guadeloupéen.ne.s, j'observais, au contraire, un engagement certain de ces dernier.e.s dans le travail domestique, les maisons étaient tenues de manière impeccable par les femmes et les hommes s'activaient toute la journée dans des activités de jardinage, de petits élevages, de construction... Ainsi, étais-je face à un paradoxe qui me préoccupait beaucoup.

C'est la volonté de résoudre cette énigme qui m'a poussée à m'intéresser à la science. J'ai, en effet, vite pris conscience que je n'étais pas suffisamment équipée théoriquement pour comprendre et intervenir dans ces milieux de travail en espérant leur transformation. Je m'en suis rendu compte lorsque j'ai donné ma démission au CESI Caraïbes pour « voler de mes propres ailes » dans cette

¹ Création d'un concert scientifique intitulé : « Déterminismes et émancipation » qui présentait les résultats de ma thèse, illustrés par des chansons composées et interprétées pour l'occasion par Elio Camalle et suivi d'un débat avec le public. Ce concert scientifique a été réalisé deux fois à Paris dans la salle « Le vent se lève » les 9/03/2013 et 18/06/2013, une fois à Tours salle Ockeghem le 23/03/2013 et le 25/04/2014 à la médiathèque du Lamentin en Guadeloupe.

² Exemple : Conférence d'ouverture du 2ème semestre des cours de post-graduation du département éducation de l'Université catholique de Brasilia : « L'éducation et le rapport subjectif au travail ». 2013

quête de sens. Après avoir tenté d'intervenir pendant quelques années dans les milieux de travail en tant que travailleuse indépendante j'ai été mise face à mes limites théoriques et méthodologiques.

J'ai donc entrepris de reprendre mes études. J'ai lu dans « Le Monde Diplomatique » une annonce pour une formation de 3^{ème} cycle au CNAM qui s'intitulait : « Consultant interne en relations sociales », dirigée par Françoise Piotet. Cet intitulé a attiré mon attention car tout le monde parlait des problèmes sociaux en Guadeloupe et j'imaginai donc que la sociologie serait de nature à m'aider dans ma compréhension de ce paradoxe qui me perturbait dans mon action. Comme j'avais déjà 8 ans d'expérience j'ai pu, par validation des acquis, intégrer cette formation.

Dans ce troisième cycle, j'ai appris les bases de la psychologie sociale et de la sociologie. L'approche qui prédominait était celle de la sociologie des organisations (Piotet & Sainsaulieu, 1994), j'ai découvert à cette occasion des auteurs comme Crozier et Friedberg (1977), Mintzberg (1981), D'Iribarne (1989) mais aussi Dubar (1991), Bourdieu (1980, 1993, 1994), Le Goff (1992, 1999), Elias (1983), Linhart (1978) et Castel (1995). J'ai découvert grâce à ces lectures et aux enseignements que, derrière les structures formalisées des organisations, se cachaient des dynamiques sociales qu'il fallait comprendre si l'on souhaitait analyser et/ou transformer l'organisation du travail. La dynamique sociale sur laquelle ce troisième cycle se focalisait était celle des stratégies de pouvoir.

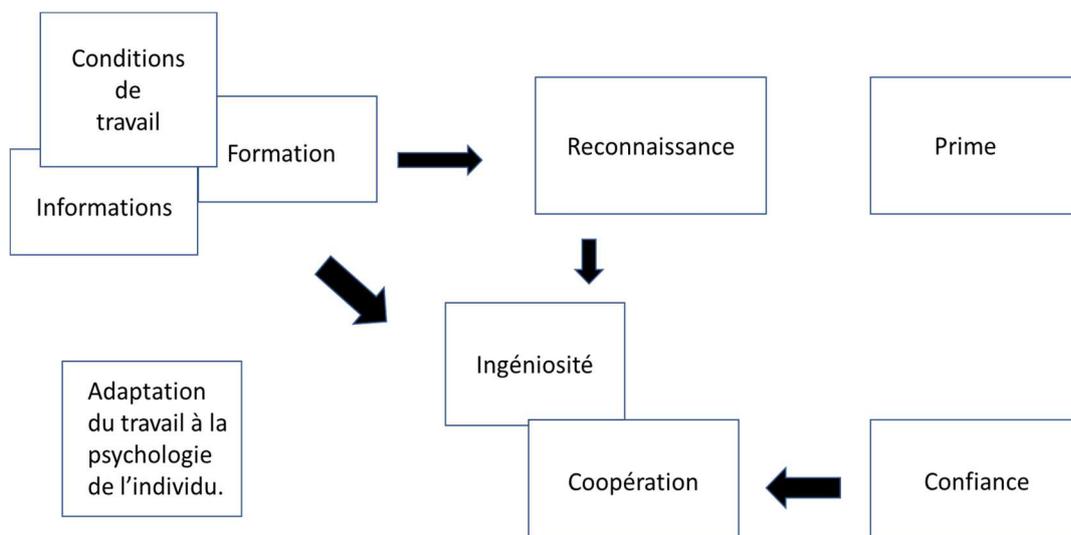
Pour mon mémoire de fin de cycle, j'avais choisi de comparer deux interventions que j'avais réalisées dans des établissements hospitaliers en Guadeloupe afin de les accompagner dans la rédaction de leur projet social. J'avais effectué la deuxième intervention tout en étudiant dans ce cursus et elle était donc très marquée par l'approche de la sociologie des organisations. J'avais notamment analysé et formalisé les stratégies de pouvoir des différents acteurs et actrices (administratifs, médecins, soignant.e.s, technicien.ne.s, direction, syndicats) mais je n'avais pas osé leur présenter cette analyse car je craignais, qu'ils et elles voient d'un mauvais œil le fait que leurs stratégies de pouvoir soient ainsi exposées aux vu et su de tous. Je m'étais rendue compte aussi, en réalisant ce cursus, que les interventions que j'avais faites jusqu'à présent relevaient, en fait, de la psychosociologie (Dubost, 1987)

Cependant, lors de cette formation, j'avais assisté à une conférence de Christophe Dejours qui s'intitulait « L'écoute risquée » (1998). Il y évoquait des concepts comme la souffrance et la reconnaissance qui résonnaient beaucoup avec ce que me disaient les travailleuses et les travailleurs guadeloupéen.ne.s lors de mes nombreuses interventions dans les milieux de travail de cette île. J'ai lu alors tous les ouvrages de cet auteur qui m'étaient accessibles (Dejours, 1980, 1988, 1995, 1998). J'ai découvert au fil de mes lectures que C. Dejours était l'initiateur de la psychodynamique du travail. Ces lectures m'ont convaincue que la psychodynamique du travail me permettrait mieux que la sociologie de comprendre l'énigme qui me préoccupait. J'ai hésité à abandonner ce troisième cycle pour

reprendre mes études en psychologie du travail au CNAM. Cela ne s'est pas avéré possible et j'ai donc été jusqu'au bout de ce cursus.

Sur le terrain de ma deuxième expérience, j'ai utilisé la méthode de la modélisation propre à la sociologie des organisations pour analyser ma problématique en introduisant déjà certains éléments de la psychodynamique du travail et en utilisant la technique du questionnaire pour l'étudier. Il s'agissait de comprendre les facteurs susceptibles de favoriser l'ingéniosité et la coopération. J'ai ensuite fait correspondre une série de questions du questionnaire à chacun des éléments de ce modèle (Voir cadres du schéma ci-dessous) pour chercher des corrélations entre eux dans les différents services et niveaux hiérarchiques. Parallèlement aussi, j'avais mené un grand nombre d'entretiens individuels et collectifs avec des acteurs représentatifs.

Voici les corrélations qui sont apparues (concrétisées par les flèches) au travers de l'enquête par questionnaire :



Je considérais que cette analyse était très pauvre en enseignement. J'ai obtenu mon diplôme et reçu de bons commentaires lors de ma soutenance mais je restais sceptique quant à l'impact sur l'organisation du travail de cette intervention également. De plus, j'étais loin d'avoir résolu l'énigme des conduites que je qualifierai plus tard de résistance et de désobéissance des travailleuses et travailleurs guadeloupéen.ne.s.

J'ai donc entrepris, immédiatement après, de suivre toutes les Unité d'Enseignement (U.E) du cursus de psychologie du travail du CNAM concernées en formation continue à Paris tout en continuant à résider en Guadeloupe. Pour ma pratique de l'intervention, le TP Formalisation de l'expérience professionnelle, (PST 116, ex-TP B1) fut décisif. Ce T.P consistait et consiste toujours à demander

aux auditeurs d'appliquer à leur propre situation de travail, une technique relative à la psychologie clinique du travail propre au CNAM³.

La psychodynamique du travail a été fondée et développée par Christophe Dejours, à partir de 1989, moment où il prend la direction de la chaire de psychologie du travail du CNAM créé en 1966. Il défend l'idée que la psychodynamique du travail s'inscrit dans le champ clinique, par analogie avec ce que signifie rigoureusement ce terme : « ce qui concerne le malade au lit ; ce qui se fait au chevet du malade » (Robert). Par analogie, en ce sens que la psychodynamique du travail concerne des investigations et, éventuellement, des actions qui se font sur le terrain, en situation réelle de travail.

« L'analogie concerne donc la topographie des lieux de la recherche. En l'occurrence, il ne s'agira pas de malades, mais essentiellement d'hommes et de femmes en situation de travail, que ceux-ci ou celles-ci soient « normaux » (ales) ou malades. [...] Tout autant que de psychologie clinique, on pourrait parler ici de « psychologie concrète », au sens que Politzer a donné à ce terme. » (Dejours, 1996, p. 196).

Dans ma pratique de l'intervention, il y a eu un avant et un après ce T.P de formalisation de l'expérience professionnelle. J'ai eu, dans un premier temps, le sentiment que je ne pourrai plus jamais faire ce métier de « consultante » au regard des limites de mes interventions. Je me suis, par la suite, réconciliée avec lui après avoir revu totalement ma façon d'intervenir. C'est pourquoi j'ai choisi ce moment précis comme point départ de mon itinéraire de recherche. C'est en effet le matériel clinique recueilli lors de ces interventions post-TP B1 qui a été utilisé pour ma thèse de doctorat.

Les interventions qui ont permis de recueillir ce matériel clinique ont débuté au moment où je commençais ma thèse et je défends l'idée que ma posture était celle d'une chercheuse dans le cadre d'une recherche-action avant même de pratiquer l'enquête de psychodynamique du travail au sens strict ; cette dernière relevant aussi de cette posture. René Barbier (1996) rappelle dans son ouvrage *La recherche Action* qu'en 1955, Fred H. Blum, dans *Philosophy of science* écrivait que :

« la recherche-action est la révolte contre la séparation des « faits » et des « valeurs » qui donne sa saveur particulière à la notion d'objectivité dans les sciences sociales. » (cité par Barbier, 1996, p. 23).

Ici, je combinerai le terme « valeurs » avec celui d'« affects » puisqu'il s'agit de psychologie clinique du travail. Comme Barbier (1996), je considère que c'est une protestation contre la séparation de la « pensée » et de l'« action », point de vue que partage également Jean Dubost (1987) :

³ Aujourd'hui, il existe un ensemble de courants qui constituent l'école française de psychologie clinique du travail telle qu'elle s'est développée au CNAM, dans le sillon initié par la psychodynamique du travail. (Lhuillier, 2006)

« C'est une tentative désespérée de transcender la stérile spécialisation des sciences sociales avec sa répudiation implicite de la responsabilité humaine pour les événements sociaux » (Cité par Barbier, 1996, p. 23).

Reproche que l'on ne peut pas faire à la psychologie clinique du travail. En psychosociologie, comme le souligne Barbier (1996), il n'y a pas de disjonction possible entre l'individuel et le social mais seulement une articulation dans les situations concrètes. En ce qui me concerne, il s'agit d'intervenir par rapport à une demande d'une personne ou d'un collectif. Selon cet auteur, ceux-ci ont un rôle à jouer dans une interaction permanente et ont, en fin de compte, le dernier mot quant à la finalité de l'action entreprise, comme en psychodynamique du travail. Ce changement n'est pas programmable, personne ne peut en avoir une maîtrise réelle en fonction d'une instrumentation supposée irréfutable. En recherche-action, selon cet auteur, le fait d'accepter l'avènement du non-sens apparent dans le cours de l'action, amène la ou les personnes qui la mènent à postuler des liens étroits entre la recherche et l'action, la personne qui mène la recherche et les participant.e.s, la théorie et la pratique, le singulier et le général.

Le but de cette recherche-action que j'ai menée dans le cadre de mon doctorat était de relancer le processus de pensée collective sur une situation de travail problématique. On peut considérer avec Barbier (1996) qu'il s'agit d'une recherche-action émancipatoire dans la mesure où le groupe de participant.e.s se responsabilise en s'auto-organisant en vue de sa propre émancipation par rapport aux habitudes irrationnelles, bureaucratiques de coercition.

J'ajouterais qu'elle relèverait en fait d'une recherche-action participante (Lapassade, 1989). Dans ce type de recherche :

- « Le problème naît dans la communauté [ici le collectif de travail] qui le définit, l'analyse et le résout,
- Le but ultime de la recherche est la transformation [...] de la réalité sociale et l'amélioration de la vie des personnes impliquées. Les bénéficiaires de la recherche sont donc les membres mêmes de la communauté [idem].
- La recherche participante exige la participation pleine et entière de la communauté [idem] pendant le processus de recherche.
- La recherche participante implique tout un éventail de groupes de personnes ne possédant pas le pouvoir : exploités, pauvres, opprimés, marginaux...
- Le processus de la recherche participante peut susciter chez les participants une meilleure prise de conscience de leurs propres ressources et les mobiliser en vue d'un développement endogène.
- [...] La participation de la communauté [idem] facilite une analyse plus précise et plus authentique de la réalité sociale » (Cité par Barbier, 1996, p.40).

J'ai remplacé systématiquement le terme de communauté par celui de collectif de travail car mes recherches en psychologie du travail portaient sur ces derniers et non sur des communautés toutes entières. Il me faut ajouter aussi que ma trajectoire de recherche part du terrain et c'est le terrain qui fait évoluer la théorie tout au long de cette trajectoire.

Pour restituer mon itinéraire de recherche, dans une première partie, je retracerai le trajet qui m'a amenée de la pratique du « consulting » à la recherche en psychodynamique du travail. A la fin de cette partie, j'aborderai également la question de l'enseignement de la psychodynamique du travail qui m'occupe jusqu'à ce jour. J'expliquerai ensuite dans une deuxième partie comment j'ai fini par trouver des réponses à l'énigme de la résistance et de la désobéissance au travail en Guadeloupe. Les conduites de résistance et de désobéissance observées en Guadeloupe sont apparues en lien avec l'héritage de l'esclavage transatlantique qui a sévit sur cette île. Cependant, les organisations du travail actuelles n'ayant plus rien à voir avec l'esclavage, pour comprendre comment cet héritage avait pu être transmis, le chaînon des relations entre les adultes et les enfants s'est imposé comme incontournable ; je reviendrai donc sur cet aspect dans la troisième partie.

Les circonstances m'ont ensuite amenée au Brésil où j'ai pu appliquer la méthode que j'avais expérimentée en Guadeloupe afin d'analyser les incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles des travailleuses et travailleurs de ce pays. Dans une conclusion intermédiaire, je formaliserai la méthode nécessaire, de mon point de vue, à l'analyse des incidences de l'héritage de l'esclavage transatlantique sur les conduites actuelles des travailleuses et des travailleurs. J'expliquerai ensuite, dans une quatrième partie, les faits marquants de l'histoire de l'esclavage dans ces deux terrains – dynamique historique qui fonde la comparaison entre ces deux terrains. Les investigations en psychodynamique du travail ont révélé des stratégies de défense spécifiques aux travailleuses et aux travailleurs pauvres brésiliens. Celle qui passe par l'allégresse dans les rapports sociaux de travail m'est apparue comme la plus énigmatique. Je présenterai ces stratégies de défense dans une cinquième partie. J'ai réalisé entre décembre 2018 et avril 2019 une investigation, basée sur des entretiens cliniques individuels, des relations entre les adultes et les enfants au Brésil. Je présenterai dans une sixième partie un premier aperçu des résultats de cette étude en cours de finalisation.

En conclusion, je tenterai de montrer les analogies et les différences qui se dessinent entre ces deux territoires que sont la Guadeloupe et le Brésil, l'idée étant que cette méthode pourrait être utilisée pour analyser l'incidence d'autres héritages de l'histoire sur d'autres terrains comme le génocide des Amérindiens sur tel ou tel territoire aux Amériques, ou la colonisation française au Maghreb, ou en Polynésie par exemple.

PARTIE 1 - « Le passage du « consulting » à la recherche en psychodynamique du travail. »

1.1 Une consultante en quête de sens

Un sens à donner à mon travail de « consultante »

Ma rencontre avec la psychodynamique du travail, lors du TP B1 (PST 116) en particulier, m'a donc obligée à revoir profondément ma façon de travailler en qualité de consultante. Lorsque j'ai suivi cette U.E, les enseignantes étaient Dominique Dessors et Marie-Pierre Guiho-Bailly. Elles nous donnaient l'opportunité d'appliquer sur notre propre situation de travail, la technique d'intervention de la psychodynamique du travail. Nous étions invité.e.s ensuite à décrire dans un rapport écrit en quoi notre propre rapport subjectif au travail s'était déplacé à l'occasion de cette expérience de clinique du travail.

Dans ce rapport, je portais un regard très négatif sur mes pratiques d'intervention dans les milieux de travail. Les principales critiques que je formulais étaient les suivantes.

L'analyse des stratégies de pouvoir n'est pas de nature à susciter des transformations

En substance, je m'étais rendu compte que cette analyse, bien qu'intéressante du point de vue de la connaissance, était peu apte à susciter une quelconque transformation puisqu'elle ne pouvait même pas être présentée aux personnes concernées qui apprécieraient peu que leurs stratégies de pouvoir soient ainsi exposées en pleine lumière puisque leur discrétion était la source même de leur efficacité.

Tout ce qui se rapporte à la subjectivité n'est pas modélisable ni mesurable

Je réalisais que toute tentative de modélisation de concepts comme l'ingéniosité, la coopération, la reconnaissance ou la confiance, qui relèvent de la subjectivité, était non seulement vaine, mais aussi simplificatrice et caricaturale. Je reconnaissais que la nécessité d'une modélisation pour l'analyse d'une problématique en sociologie m'avait poussée en ce sens, tout autant que ma profession de « consultante » qui avait coutume d'utiliser les schémas, des diaporamas et des slogans comme en publicité pour marquer son public. Je réalisais qu'ainsi la profession servait à ses client.e.s du « prêt-à-penser » qui finalement les empêchait de penser par eux-mêmes.

L'inutilité de l'usage d'un questionnaire si l'on s'intéresse au rapport subjectif au travail

Comme j'avais décidé dorénavant de focaliser mes analyses sur le rapport subjectif au travail qui relève d'un monde qui n'est pas objectif, et qui, par conséquent, n'est ni observable, ni mesurable, l'usage du questionnaire et de ses catégories préconçues m'apparaissait inutile et simplificateur.

Dans ce rapport, je tirais également les leçons suivantes pour mon action future en qualité d'intervenante (j'avais décidé entre-temps d'abandonner le terme de « consultante »).

Admettre que les travailleuses et les travailleurs apportent une contribution irremplaçable à la finalisation de l'organisation du travail en situation

Ainsi, toute tentative de transformation de l'organisation du travail dans laquelle ils/elles ne seraient pas impliqués s'avérerait inefficace.

L'importance de formaliser la demande et la méthode d'intervention

J'avais réalisé l'importance de la formalisation de la demande et de la méthode malgré les incertitudes auxquelles il fallait s'attendre en cours d'intervention, car ainsi, l'intervenant.e pouvait toujours revenir à cet accord de départ pour négocier les aménagements éventuels à y porter.

Chercher à montrer la complexité du monde du travail plutôt que de chercher à le simplifier

Partant du principe que l'usage d'un modèle d'analyse et de la technique du questionnaire n'étaient pas en mesure de rendre compte de la complexité du monde du travail, je décidai de privilégier dorénavant les méthodes qualitatives, c'est à dire l'usage de l'entretien. L'entretien collectif bien sûr, parce qu'il était l'instrument privilégié de la psychodynamique du travail :

« parce que rien n'est plus riche pour analyser une situation de travail que les discussion autour des expériences des uns et des autres au sein du collectif, et parce que « les formes de contournement ou d'inconscience partagée, par définition, n'apparaissent que dans la dimension du collectif. » (Molinier, 2012a, p. 218).

Cependant, l'entretien individuel me semblait déjà aussi pertinent, parfois, dans des situations très conflictuelles où il permettait aux participant.e.s de vider leur sac avant d'entrer en controverse avec leurs collègues dans le cadre d'une investigation collective. Cependant, ces entretiens individuels ne me semblaient avoir cette utilité que dans la mesure où ils étaient suivis d'une investigation collective.

L'importance du volontariat et du fait que les participant.e.s ne peuvent que parler en leur nom

J'avais déjà eu recours au principe du volontariat dans ces deux interventions et les connaissances que j'avais acquises en psychodynamique du travail, au travers de mes lectures et des enseignements suivis, m'avaient confortée dans cette démarche.

Par contre, dans mes précédentes interventions, les participant.e.s étaient censé.e.s représenter les autres qui occupaient les mêmes fonctions au sein des organisations étudiées et je me suis rendu compte que, si l'on s'intéressait au rapport subjectif au travail, la « représentativité » n'avait pas de sens, car il n'existait aucun échantillon représentatif des subjectivités, comme nous l'avait expliqué Dominique Dessors au cours de ce T.P et comme elle l'a écrit dans son rapport d'enquête sur les ouvriers des abattoirs bretons⁴.

La nécessaire implication des participant.e.s dans la rédaction des rapports d'intervention

J'avais recueilli dans ces deux interventions un matériel clinique très conséquent que j'avais eu bien du mal à interpréter sans les participant.e.s. La nécessité d'intégrer ces dernier.e.s dans l'analyse des différents éléments qu'ils/elles amenaient à ma connaissance m'est donc apparue fondamentale. La réflexivité proposée par les sociologues me semblait risquer de générer une certaine insensibilité envers les participant.e.s susceptible de faire obstacle à l'accès et à la compréhension du rapport subjectif au travail de ces dernier.e.s.

La formalisation des résultats d'une intervention au travers du rapport

Le rapport qui constitue le résultat d'une intervention me semblait devoir être formalisé avec les participant.e.s, il me semblait important déjà de reprendre, avec eux, les mots et les phrases du rapport aussi longtemps qu'ils ne se reconnaissaient pas dans le texte.

Je réalisais aussi que ces résultats devaient être rédigés et construits et non présentés sous la forme de schémas, de slogans, comme c'était l'usage dans le métier de « consultant.e ». Il me semblait que l'état de la réflexion dans laquelle nous nous étions plongés avec les participant.e.s devait se refléter dans un récit structuré et rédigé avec soin, comme le disait souvent Dominique Dessors.

⁴ Études STIVAB – rapport transversal, mai 2005 « Echec et réussite de la fidélisation des salariés aux postes de la filière viande bretonne : interroger le travail et la santé pour agir »

L'intervention doit prendre en compte les trois mondes : Objectif, social et subjectif

A l'issue de cette expérience, j'en conclusais qu'il fallait prendre en compte 3 mondes dans l'analyse d'une situation de travail :

- Le monde objectif : les données financières de l'organisation, les moyens techniques et matériels mis à la disposition des travailleuses et des travailleurs, les protocoles, les descriptions des missions, des activités, des tâches requises, les organigrammes, le résultat objectif de leur travail...
- Le monde social : les stratégies de pouvoir des un.e.s et des autres pour éviter notamment d'être instrumentalisé et qui ne se superposent pas toujours aux rapports hiérarchiques. Cela m'avait bien servi en ce sens dans la deuxième intervention. Le fait de pouvoir analyser les relations informelles qui se nouent entre les acteurs⁵ derrière les relations formelles et leur impact sur ces dernières me semblait également intéressant.
- Le monde subjectif : celui du rapport subjectif au travail, invisible, qui ne peut être saisi qu'au travers de la parole de personnes volontaires. Le vécu au travail des travailleuses et des travailleurs m'apparaissait comme indissociable des situations de travail car c'est à travers ce vécu que ces situations se concrétisent.

A l'issue de cette réflexion, quelques principes de base de l'intervention se dessinaient :

Tenir conseil plutôt que donner des conseils

Je considérais qu'il ne fallait pas, sous prétexte de prouver son expertise, réfléchir à la place des autres, les participant.e.s restaient les seuls à décider de la mise en place ou non des changements qui s'étaient avérés nécessaires à la suite de l'analyse que nous aurions élaborée ensemble.

C'est Alexandre Lhotellier (1995) que j'ai entendu utiliser pour la première fois cette expression de « tenir conseil » lors d'un des enseignements qu'il assurait dans le cadre du troisième cycle au CNAM. L'expression « tenir conseil » signifiait pour lui : mettre en place les conditions nécessaires à la confrontation des idées entre les participant.e.s et avec le/la « consultant.e », délibérer également avec soi-même.

⁵ Je ne féminise pas le terme « acteur » pour faire référence à l'appellation d'usage en sociologie.

Pour moi, dès cette époque, cela signifiait aussi faire confiance aux participant.e.s pour trouver une solution qui leur soit propre aux problèmes qu'ils/elles rencontraient.

Favoriser une réflexion indépendante de la direction et du personnel

A partir de ce moment-là, cela m'est apparu indispensable pour permettre de libérer la parole des un.e.s et des autres et pour mettre en évidence les écarts de perception entre ces deux groupes.

Riche de ces leçons et de ces principes j'ai élaboré, pour pouvoir continuer à faire mon métier et tenter de résoudre mon énigme, un dispositif innovant d'intervention : l'auto-analyse des situations de travail.

L'auto-analyse des situations de travail

A l'issue de ce T.P, je ne me sentais pas encore suffisamment « armée » pour faire des enquêtes de psychodynamique du travail, et surtout, j'étais seule à l'époque à en connaître les fondements théoriques et méthodologiques en Guadeloupe, alors qu'un de ses principes est d'intervenir au moins à deux intervenant.e.s⁶. Ce dispositif d'auto-analyse se présentait donc sous la forme d'une formation (Ganem, 2007). Je n'ai cessé de l'optimiser au fur et à mesure que j'avançais dans mes réflexions amorcées lors de ce T.P. Je l'ai mis en œuvre systématiquement dans mes interventions jusqu'à ce que j'apprenne, aux côtés de Dominique Dessors, la pratique de l'intervention en psychodynamique du travail.

But

Ce dispositif avait pour but d'organiser un débat entre des personnes qui partageaient la même situation de travail sur des aspects jugés problématiques, tant par les dirigeant.e.s, que par les syndicats et les salarié.e.s concerné.e.s.

Cette réflexion devait aboutir à une transformation de l'organisation du travail et à l'adoption de conduites plus pertinentes proposées par les participant.e.s.

Les situations problématiques les plus étudiées ont été l'animation d'équipe, la coopération au sein de l'équipe, et l'accueil des client.e.s.

⁶ Ce principe a été édicté dès le départ et s'avère tout à fait déterminant sur le terrain. Pascale Molinier affirme à ce sujet : « La méthodologie avec des petits groupes implique de travailler en binôme. D'abord, les chercheurs ne peuvent tout entendre, noter correctement et conduire en même temps la discussion. De plus, le travail d'interprétation s'enrichit lorsqu'il y a discussion entre les chercheurs. » (Molinier 2012a, p. 218).

Objectifs

A l'issue de cette formation, les participant.e.s devaient être capables de :

- Faire l'inventaire des circonstances au cours desquelles la situation de travail était problématique.
- Définir pour chacune de ces situations les indicateurs qui leur permettaient de mesurer et/ou d'observer que la situation de travail était satisfaisante.
- Mesurer chacun de ces indicateurs au regard de la situation actuelle.
- Analyser les causes des écarts éventuels.
- Proposer des actions visant à réduire ces écarts.
- Suivre la réalisation de ces actions

Langue utilisée

Ces formations avaient lieu en créole, même si nous avons parfois « navigué » d'une langue à l'autre. Nous avons remarqué, à l'occasion de ces débats, que le français était souvent utilisé pour exprimer la prescription tandis que le créole était privilégié pour exprimer le vécu au travail, les règles co-construites. L'utilisation du créole m'apparaissait donc indispensable du fait de l'objet de ces formations, à savoir, recueillir des éléments subjectifs liés au vécu au travail des participant.e.s. Je savais que le vécu au travail était difficile à mettre en mots et j'ai donc opté pour le créole, la langue maternelle et la langue des affects des personnes participantes à ces formations. Je posais l'hypothèse que si ces dernières avaient dû s'exprimer en français, elles auraient été obligées de traduire leurs pensées et peut-être, de ce fait, de les « pervertir », de 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 utilisons le français dès que l'un.e des participant.e.s ne comprenait pas le créole. Pour les mêmes raisons, nous rédigeons les rapports en français pour qu'ils puissent être lus par la direction, ce à quoi les participant.e.s tenaient beaucoup.

Anonymat

Les compte-rendu étaient anonymes même si plusieurs, parmi les participant.e.s m'ont indiqué que leur nom pouvait figurer, car ils/elles assumaient leurs propos. En cela, je respectais l'un des principes de la méthode d'intervention en psychodynamique du travail.

Les exposés théoriques de psychodynamique du travail

Ces exposés étaient réalisés en créole et de façon relativement approfondie. Ils avaient pour but de proposer aux participant.e.s des outils théoriques pour penser leur situation et accéder au sens de leurs conduites. Ces présentations ont toujours ponctué un premier débat qui visait à permettre aux participant.e.s de partager des expériences vécues sur le thème traité et de commencer à analyser ces expériences par leurs propres moyens. Ce faisant, j'ai respecté un principe pédagogique qui m'est cher et qui relève de la maïeutique. Je considérais en effet que l'expérience de chaque personne l'amène à comprendre et analyser les situations qu'elle traverse et que toute connaissance découverte en soi y reste mieux ancrée qu'une connaissance amenée au sujet par l'extérieur. Ceci me permettait, de plus, d'illustrer les apports théoriques par des exemples tirés de l'expérience vécue des participant.e.s.

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

Il s'agissait, tout d'abord, en fait, de permettre au collectif de reprendre le débat et la discussion sur les règles de métier (Cru, 1988) relatives au thème de la formation (Animation d'équipe, Coopération ou Accueil) au travers de la discussion sur les indicateurs qui leur permettaient de mesurer et/ou d'observer si la situation de travail était satisfaisante. 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 au travers de la mesure de ces indicateurs dans la situation actuelle, de l'analyse et de l'identification de pistes d'action réalisées par le collectif, au moyen d'un débat, sans que je ne me mette dans une posture d'expert pour imposer quoi que ce soit. Je m'en tenais à relancer le débat, à relever les incohérences, à dire mon étonnement... Il s'agissait en réalité, de recréer de manière artificielle (de par le fait que je sois là) un espace de discussion, pour permettre au collectif de renouer avec cette habitude de l'échange entre collègues, en vue d'y retrouver du plaisir et de l'intérêt. Ma présence a influé sur ces débats, c'est certain, mais elle a aussi garanti une sérénité des débats qui, je l'avais compris, plus tard, lors de mes investigations de DEA, n'allait pas de soi sur les lieux de travail entre collègues. Je faisais le pari qu'ainsi, les participant.e.s seraient tenté.e.s de poursuivre cette expérience entre eux, sur le terrain et sans moi.

Le compte-rendu

Le compte-rendu était réalisé par mes soins entre deux séances, puis était lu et validé par les participant.e.s au cours de la formation. Des modifications étaient alors apportées 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 étaient ensuite distribués à tous les participant.e.s ainsi qu'à la personne responsable de l'encadrement du service et à la direction.

Les simulations filmées

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

Ce qui était intéressant c'était quand les participant.e.s acceptaient de jouer le rôle de leur interlocuteur ou de leur interlocutrice dans la situation. Le fait de devoir « se mettre dans sa peau » pendant la mise en scène provoquait souvent un déplacement de point de vue intéressant.

Public concerné

Pour ce qui concerne l'animation d'équipe, les participant.e.s pouvaient être de statuts hiérarchiques très divers. J'ai pu mettre en œuvre ce dispositif tant pour des assistant.e.s d'un chef de restaurant d'un grand hôtel que pour une équipe de direction régionale de l'URSSAF par exemple.

Les actions de formation sur le thème de la coopération et de l'accueil concernaient, quant à elles, des membres d'une équipe de même niveau hiérarchique. Je les ai réalisées essentiellement dans le secteur de l'hôtellerie ou du tourisme (Hôtels, gîtes, restaurant, location de voiture, office du tourisme...).

Etape 1

Cette première étape se déroulait sur une journée. Pour les thèmes de la coopération et de l'animation d'équipe je commençais par l'exposé d'une synthèse des acquis théoriques de la psychodynamique du travail sur ces thèmes. Pour ce qui concernait l'animation d'équipe, j'avais choisi de leur parler plus particulièrement des conditions favorables à la mobilisation de l'intelligence individuelle et collective dans le travail et de la résistance au changement (Dejours, Dessors & Molinier, 1994). Cette première journée était aussi l'occasion pour les participant.e.s d'exposer des situations de travail rencontrées, difficiles, très concrètes, concernant cet aspect.

Inter-session

Lors de l'inter-session, je réalisais un compte-rendu de la discussion sur les situations difficiles.

Etape 2

Lors d'une deuxième journée, le compte-rendu réalisé était validé et amendé. Nous réfléchissions ensuite ensemble à des indicateurs mesurables et/ou observables qui permettraient de juger que la situation s'était déroulée de manière satisfaisante. Ces indicateurs étaient directement intégrés dans un tableau d'analyse qui, pour chacun, permettait à l'équipe, dans les deux premières colonnes, de s'exprimer sur le fait qu'il était ou non mesuré et/ou observé dans la situation actuelle. Si ce n'était pas le cas, les membres du groupe expliquaient pourquoi dans une troisième colonne. Ils décrivaient alors les difficultés qu'ils rencontraient. Dans une quatrième colonne, ils précisaient ce qu'il serait souhaitable d'envisager pour que la situation soit satisfaisante. Deux dernières colonnes servaient à signaler, lors du suivi, si ces actions avaient été faites ou pas.

Etape 3

A l'occasion d'une troisième journée, une analyse de la situation actuelle était réalisée avec le groupe à partir de ce tableau d'analyse, qui était vidéoprojeté, et les commentaires étaient directement insérés dans ce tableau, sous une forme validée au fur et à mesure par les participant.e.s. L'après-midi, des simulations filmées étaient organisées à partir des situations difficiles évoquées par les participant.e.s afin qu'ils puissent réfléchir ensemble sur les conduites pertinentes à adopter lors de ces situations.

Suivi

Un compte-rendu comprenant l'analyse des situations difficiles et les tableaux d'analyses remplis était réalisé et remis aux participants et à leur encadrement. (Voir exemple annexe 1)

Dans un délai de 3 mois et 6 mois après l'intervention, une réunion des participant.e.s et de leur encadrement était organisée pour discuter de la mise en œuvre des actions retenues par les participant.e.s afin d'améliorer la situation et pour discuter des réorientations potentiellement nécessaires à envisager.

Je m'attarde un peu ici sur ce dispositif car il me semble bien s'inscrire dans une démarche de psychologie clinique du travail dans la mesure où ce sont bien les membres du groupe qui analysent

leur propre travail, qui s'interrogent collectivement sur la manière dont ils le mettent en œuvre et sur les transformations souhaitables de leur pratique et de l'organisation du travail pour le rendre plus satisfaisant.

Par ailleurs, il m'a permis de redonner du sens à mon travail. Grâce à ce dispositif d'auto-analyse, j'ai pu observer une réelle transformation au sein des milieux de travail où j'intervenais tant en termes d'organisation du travail qu'en termes de conduites adoptées par les participant.e.s concerné.e.s par ces interventions.

Pour citer quelques exemples, à la suite d'une de ces interventions dans un hôtel, des dessertes ont été mises en place dans les zones du restaurant les plus éloignées de la plonge pour limiter les déplacements des serveuses pendant le service et cela a amélioré grandement, tant la qualité du service que les conditions de travail des serveuses. Les conduites en termes d'accueil se sont tellement améliorées dans l'un des établissements que des client.e.s qui n'étaient plus venu.e.s depuis 10 ans se sont interrogé.e.s auprès de la direction sur ce qui avait bien pu se passer entre-temps pour que l'accueil se soit tant amélioré...

Tant et si bien que j'ai eu l'opportunité d'utiliser ce dispositif, encore récemment, avec Jean-François Rebeyrat, pour former un grand nombre de directeurs et directrices d'école à l'animation d'équipe. J'ai également formé des intervenant.e.s à l'usage de ce dispositif, certains l'utilisent encore aujourd'hui et je le présente régulièrement dans mes enseignements, tant au CNAM que dans d'autres filières de psychologie.

C'est ce dispositif de formation qui m'a permis de réunir le matériel clinique sur lequel se sont basés mes travaux de doctorat. Comme je l'ai expliqué, ce dispositif relevait de certains principes de la psychodynamique du travail mais pas de tous. Une fois formée par Dominique Dessors à la pratique de terrain en psychodynamique du travail, j'ai commencé à mener des enquêtes et j'ai fini par ne plus pratiquer d'autres techniques d'investigation pour mes recherches suivantes.

1.2 En attendant de pouvoir mener des recherches en psychodynamique du travail

La mise au point de ce dispositif d'auto-analyse des situations de travail n'était donc qu'une manière pour moi de continuer à exercer mon métier tout en lui redonnant du sens, et ce, en attendant d'être capable de réaliser moi-même des enquêtes de psychodynamique du travail et de mieux maîtriser les concepts relatifs à cette pratique. Ce que j'ai pu faire tout au long de mes travaux de doctorat et que je

poursuis jusqu'à ce jour. Je vais maintenant tenter de caractériser en quoi consiste une enquête en psychodynamique du travail.

Pour Pascale Molinier l'enquête de psychodynamique du travail :

« s'inscrit dans le paradigme de la recherche-action et vise à ce que les intéressés aient une plus grande possibilité de transformer les contraintes de l'organisation du travail qui les font souffrir. » (2012a, p. 218).

L'enquête s'appuie sur les principes suivants :

« importance accordée à la « demande » souvent cachée derrière la « commande », travail d'investigation réalisé avec des personnes volontaires (et non désignées par panel) souvent dans des petits groupes, refus du paradigme de l'expertise top down, importance accordée à la part active des salariés dans la construction des connaissances, restitution et dispositifs publics de mise en discussion des résultats au sein de l'entreprise ou l'institution.» (Molinier & Flottes, 2012, p. 51).

La psychodynamique du travail pâtit de son appartenance à la recherche-action quand il s'agit de déterminer si, d'une part, l'investigation est une recherche, une intervention ou une enquête et si, d'autre part, ceux et celles qui la pratiquent sont dans une posture de chercheur.e ou bien d'intervenant.e.

Dans un débat avec François Daniellou, Pascale Molinier tranche en affirmant qu'il s'agit d'une enquête et non d'une intervention (Molinier, 2002) et que ceux ou celles qui la mènent sont dans une posture de chercheur ou chercheuse qu'elle caractérise ainsi :

« la principale différence réside dans les intérêts des chercheurs pour la connaissance (avoir du matériel clinique, qui leur permette de faire des avancées substantielles, tant théoriques que cliniques). » (Molinier, 2012a, p. 218).

A la question : « A qui une demande d'enquête en psychodynamique du travail est-elle adressée ? », Dejours répond qu'elle est adressée à des chercheurs et chercheuses. Pour lui ce point est important car il offre aux demandeurs et demandeuses la garantie de la rigueur d'un travail de recherche. A l'inverse, les demandeurs et demandeuses sont ainsi prévenu.e.s que ce travail de recherche peut conduire à des résultats faisant apparaître des contradictions avec les positions officielles qu'elles soient managériales ou syndicales.

« L'indépendance du chercheur est une condition spécifique du travail de l'enquête » (Dejours, 1988, p.104).

Ce dernier ou cette dernière ne peut se situer que comme interlocuteur ou interlocutrice et non comme expert.e.

« Le chercheur est quelqu'un qui ne sait pas, auquel on accepte éventuellement de s'adresser pour lui expliquer et lui faire comprendre ce qu'il ignore. Ce mouvement s'avère fécond lorsque les travailleurs s'entendent dire au chercheur des choses qu'ils ne savaient pas [...] jusqu'à ce qu'ils les aient dites ainsi à l'attention d'un tiers. » (Ibid, p.111).

Cependant, dans *Travail : usure mentale*, il précise, et D. Dessors le rejoignait à ce sujet, que l'analyse psychodynamique des situations de travail :

« est une pratique d'intervention, et pas seulement [...] une science fondamentale, productrice de connaissance. » (Dejours, 1980, 3^e éd., p.247).

Il faut préciser que cette discussion avec les ergonomes au sujet du choix du terme « enquête » ou « intervention » concernant la méthode d'investigation en psychodynamique du travail n'a débuté que 20 ans après.

Concernant les destinataires des demandes en psychodynamique du travail, ils/elles sont donc des chercheurs et chercheuses selon Christophe Dejours et Pascale Molinier. Cela pose la question de savoir si cette pratique peut être étendue au-delà des laboratoires de recherche. Qu'en est-il alors des praticien.ne.s ? Doivent-ils/elles aussi adopter une posture de chercheurs et chercheuses ? Devenir des praticiens-chercheurs ou praticiennes-chercheuses ? Je pense que oui.

Pascale Molinier, à l'époque où il y avait consensus au sein de l'équipe du Laboratoire de recherche de Psychologie du Travail et de l'Action du CNAM à ce sujet, défend dans son texte de 2002, la pertinence de l'usage du terme d'enquête qui lui apparaît moins intrusif que celui d'intervention tout en étant tourné vers l'action. Le terme d'enquête a l'avantage également d'évoquer le fait qu'il y a une énigme à résoudre comme Dominique Dessors aimait à le souligner. Par ailleurs, le terme d'intervention pourrait induire l'idée que celui ou celle qui intervient doit faire des préconisations, ce qui n'est jamais le cas en psychodynamique du travail nous le verrons plus loin. Je partage ce point de vue, cependant, je regrette le fait que ce terme soit connoté négativement dans l'esprit de la plupart des gens du fait, sans doute, d'une association d'idée avec l'enquête de police. Finalement, le terme qui me convient le mieux est celui d'investigation, même si la notion d'action est moins explicite dans ce terme puisque la définition qui en est donné par *Larousse* est la suivante : « recherche attentive et suivie ». Toutefois, l'adjectif « suivi » pose problème aussi car, en psychodynamique du travail nous ne faisons pas de suivi... Nous voilà donc avec une enquête ainsi nommée pour souligner une posture

de chercheuse, mais qui comprend une pratique d'intervention, si l'on veut dire par-là une orientation vers l'action. Comment nommer ce type d'action ? C'est difficile de répondre... J'ai fait le choix, dans la suite du texte, d'utiliser sans distinction les termes d'intervention ou d'enquête même si je suis d'accord sur le fait que le terme d'intervention évoque une intrusion qui n'est pas présente dans notre action. J'ai choisi de maintenir tout de même parfois ce terme d'intervention car il fait écho à mes premières réflexions critiques sur l'appellation « consultante » à laquelle je préférerais celle d'intervenante. J'utiliserai aussi le terme d'investigation collective plus tard pour distinguer cette action d'autres investigations individuelles.

Ce qui compte au fond c'est la visée de l'enquête. Sa visée c'est la remise en route de la pensée sur le travail, individuellement et collectivement.

« L'action en psychodynamique du travail mobilise cette part du sujet, son ipséité, qui est irréductible à l'aliénation. L'action commence ainsi en amont de l'enquête : la demande est déjà l'action. Il s'agit alors, bien sûr, de construire un cadre pour que la pensée devienne parole adressée et se déploie dans la promesse de pouvoir se transformer en pouvoir d'agir. Mais la pensée qui initie l'action n'est pas celle du chercheur, c'est celle du sujet, en tant qu'il est une énigme pour lui-même. Ce qui me fait souffrir dans le travail, c'est moi-même dans la situation, ce sont mes propres actions, ce que je fais et avec quoi je suis en désaccord, ce que je ne fais pas et souffre de ne pas pouvoir faire ; mais aussi, et peut-être avant tout : ce que je fais sans savoir vraiment pourquoi je le fais et si je fais bien de le faire. » (Molinier, 2002, p. 137).

J'ai beaucoup discuté et défendu cette méthode dans mes publications et lors de séminaires et de colloques tant au niveau national qu'international⁷. Cependant, je m'appuierai ici sur la réflexion la plus aboutie à laquelle j'ai pu accéder lorsque j'ai eu à la défendre lors du dernier colloque de psychopathologie et de psychodynamique du travail du CNAM à Paris en 2017 (Ganem, 2019).

⁷Ganem, V & Guembe, A-M. (2001, mai). 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, communication présentée au 3ème colloque international de psychopathologie et de psychodynamique du travail, Paris ; Ganem, V. (2011a). Retour sur une expérience de terrain de l'intervention en psychodynamique du travail (traduit en Portugais), *Laboréal*, VII(1), 68-75. Ganem, V. (2012, mai) Una comparación entre las técnicas de intervención en Ergonomía y en Psicodinámica del Trabajo. Communication lors du Colloque *La ergonomía, contada por quienes la hacen*, Buenos Aires, Argentine ; (2013a). Clínica y transformación de las situaciones de trabajo. Actes du Symposium *Trabajo, actividad, subjetividad* (pp.83-100) ; Ganem, V. (2014, août) Quel peut-être l'intérêt d'une démarche de psychodynamique du travail dans le cadre des RPS ? communication lors du colloque *XVIII ème congrès de l'Association Internationale de Psychologie du travail de Langues Française (AIPTLF)*, Florence ; (2015, mars) Quelle méthode d'intervention ? Quels processus de transformation ? Communication lors du Colloque PCPP : *Pathologies de la modernité. Quelle place pour le travail ? Analyse de la souffrance au travail*, Boulogne ; Ganem V, Robert, P. (2017) Intervention en institution : dialogue entre la psychodynamique du travail et l'approche psychanalytique des groupes. *Revue de Psychothérapie Psychanalytique de Groupe*, 68, 15-32.

L'investigation collective en psychodynamique du travail n'est pas une mince affaire... Sa mise en œuvre est complexe et son apprentissage long et difficile.

« La méthodologie compréhensive en psychodynamique du travail n'est rassurante pour personne. Dominique Dessors parlait, à juste titre, de « lâcher le trapèze », pour désigner cette « pratique de l'inconfort » (Flottes, 2009). (Cité par Molinier, 2012a, p. 224).

Je voudrais revenir un peu sur les prescriptions relatives à l'enquête de psychodynamique du travail. Pour cela, je m'appuierai essentiellement sur le premier texte écrit à ce sujet par Christophe Dejours lors du séminaire *Plaisir et souffrance dans le travail* en 1988 (Vol 1) soit, « *Méthodologie en Psychopathologie du travail* » et sur l'addendum de l'édition 1993 de *Travail : usure mentale* intitulé « De la psychopathologie à la psychodynamique du travail ».

Je m'appuierai aussi sur trois écrits de Dominique Dessors, férue de méthodologie, pionnière de la psychodynamique du travail et grande chercheuse. Le premier texte a été co-écrit avec Christian Jayet dans la revue *Prévenir* en 1990 (Dessors & Jaillet, 2009) : « Méthodologie et action en psychopathologie du travail », l'autre a été co-écrit avec Sandro De Gasparo (2009) : « L'industrialisation de la mort animale. Analyse psychodynamique du travail dans l'industrie de la viande. ». Le dernier auquel je me référerai n'a pas été publié, il a été écrit en 2005 en introduction du rapport de l'enquête réalisée auprès du personnel d'un abattoirs breton : « Echec et réussite de la fidélisation des salariés aux postes de la filière viande bretonne : interroger le travail et la santé pour agir⁸ ».

Mais dans cette présentation il s'agira aussi de revenir sur la réalité de ce travail d'enquête et ses difficultés qui rendent souvent impossible, comme pour tout travail, l'application telle quelle de ces prescriptions.

Avant toute chose, je tenterai de revenir sur les spécificités de l'enquête en psychodynamique du travail par rapport à tout autre type d'intervention en milieu de travail. C'est une enquête-action, elle vise à comprendre les ressorts de la santé au travail et non pas à augmenter l'efficacité ; l'action recherchée est de susciter ou de remettre en mouvement la pensée des travailleuses et travailleurs sur leur relation à leur travail. Elle emprunte à la psychanalyse son modèle du sujet et de la subjectivité mais a dû reconstruire tous les concepts et les méthodes qu'elle utilise pour comprendre comment l'être humain s'éprouve au travail en considérant que les concepts et les méthodes de la psychanalyse

⁸ Études STIVAB op. cit.

sont pour l'essentiel inopérants pour cela du fait qu'ils sont conçus pour l'analyse d'une situation individuelle, dans le cadre d'une relation duale et orientée vers d'autres énigmes.

Je ne reviendrai pas ici sur les concepts théoriques que j'évoquerai lorsque cela sera nécessaire au fil de cet itinéraire, mais je m'attarderai sur les principes méthodologiques qui constituent la prescription des praticien.ne.s, chercheurs et chercheuses en psychodynamique du travail.

La pré-enquête

Toute enquête doit partir d'une demande. Dans son texte fondateur, Dejours (1988) précise d'emblée :

« Une demande ne peut être retenue que si elle émane des travailleurs eux-mêmes ; une demande qui ne serait pas formulée par les intéressés ne serait pas recevable » (p. 99).

Il ajoute plus loin :

« L'enquête doit porter sur ceux qui demandent et non sur un autre groupe » (p.103).

Aujourd'hui, il faut bien admettre que la plupart des demandes émanent plutôt des directions et/ou des médecins du travail, voire des syndicats ou des instances représentatives du personnel comme les CHSCT mais rarement des travailleurs et des travailleuses eux-mêmes ; ce sont alors des « commandes » plutôt que des demandes et il reste toujours à confirmer qu'elles correspondent à une demande effective des collectifs concernés. Il faut se resituer dans le contexte de la rédaction de ce texte. A cette époque, Dejours raconte qu'il faisait les enquêtes parfois clandestinement à l'insu des directions, celles-ci étaient rarement demandeuses de ce type d'intervention... ; de ce point de vue on pourrait considérer que les choses se sont améliorées... Toujours est-il qu'au bout du compte, la démarche d'enquête et la commande/demande doivent être présentées aux travailleuses et aux travailleurs concerné.e.s et ils ou elles doivent avoir la possibilité de reformuler la demande et d'exprimer ou non leur volonté de participer à la démarche. S'ils/elles ne sont pas volontaires, il n'y aura pas d'enquête. Sur ce point pas de dérogation possible.

La demande doit viser à :

« comprendre ce que les salarié.e.s ressentent lorsqu'ils travaillent » (Dessors, 2005, p. 20).

Selon Dejours il s'agit de :

« étudier les relations que l'on peut éventuellement établir entre l'organisation du travail d'une part et la souffrance psychique d'autre part » (1988, p.101).

Ces deux affirmations ne sont pas contradictoires mais complémentaires.

Parfois les demandes peuvent être irrecevables parce que le problème est posé dans des termes inacceptables et non négociables. Dejours, toujours dans son texte initial, donne l'exemple d'une demande qui viserait à démontrer que l'usage de boissons alcoolisées ne nuit pas aux travailleurs et travailleuses soumis.e.s à des tâches dans des conditions de température élevée. La demande peut être irrecevable aussi parce que la réponse au problème posé est donnée d'avance, « au quoi ? de la demande il faut garder le point d'interrogation » ou encore parce qu'il s'agit de trouver une solution concrète au problème de certains comportements aberrants des travailleurs et travailleuses. Notre travail se limite à l'analyse des situations, il n'a pas de caractère thérapeutique et ne délivre pas de préconisation, les solutions concrètes appartenant aux seul.e.s participant.e.s. Cependant une demande formulée de manière irrecevable par la personne demandeuse peut, suite à une discussion avec les chercheurs et chercheuses, être reformulée de manière acceptable. Je me souviens que la première demande qui m'avait été formulée par les directeurs d'hôtel en Guadeloupe était d'apprendre aux employé.e.s de l'hôtellerie à sourire... Je leur ai répondu « mais Monsieur comme chacun d'entre nous, ils ont appris à sourire vers l'âge de 4 mois, la question serait plutôt de comprendre pourquoi ils n'ont pas envie de sourire ? », en rajoutant « est-il possible de prescrire un geste spontané comme le sourire ? ». Et finalement, après cette reformulation de la demande, j'ai pu réaliser une intervention très intéressante (Ganem & Rolo, 2013). Cette reformulation est ce qu'on appelle « travail de la demande ».

Lors de la pré-enquête, Dejours (1988) nous indique qu'il faut recueillir des informations sur le processus de travail et sa transformation, ses mutations, il faut pouvoir avoir accès à des documents à caractère technique, économique et financier. Mais nous avons aussi besoin d'avoir accès à l'organisation du travail, pour cela les PV des comités d'entreprises et ou des CHSCT peuvent être précieux ; et il est toujours utile de rencontrer différents acteurs de l'entreprise (syndicats, médecins du travail, assistant.e sociale du personnel, IPRP...) pour discuter avec eux de cette histoire et de leur perception de la demande qui nous a été initialement formulée afin de l'enrichir.

Dans le cadre de la pré-enquête, il est aussi indispensable de visiter l'établissement pour pouvoir ensuite se représenter les lieux où se déroulent les situations que nous allons analyser avec les participant.e.s lors de l'enquête, pour pouvoir aussi ressentir avec notre propre corps ces lieux, en termes de niveau sonore et d'ambiance par exemple.

Dessors, pour sa part, nous décrit les conditions concrètes de l'identification du groupe de volontaires. Dans le rapport sur les abattoirs, elle écrit par exemple :

« La méthode consiste donc à présenter à l'ensemble du personnel dans une entreprise les objectifs de l'enquête afin que, sur la base de cette information, certains parmi eux puissent se porter volontaires pour participer au groupe d'enquête. Le volontariat est une condition incontournable, faute de quoi la parole serait d'entrée muselée. Cette nécessité est incompatible avec la constitution d'un échantillon représentatif, mais de toute manière, il n'existe aucun échantillon représentatif des subjectivités. » (2005, p.20).

Une autre difficulté de la pré-enquête concerne la constitution des groupes de travail et l'homogénéité du groupe. Dejours, à ce sujet écrit que ce groupe :

« n'est pas tant défini par les catégories objectives (âge, sexe, statut social ou professionnel, etc.) que par des catégories subjectives, [...] réunissant des individus présentant une position subjective commune consistant à soutenir une demande : *c'est la demande et son contenu qui définissent le collectif étudié* [souligné par moi] » (1988, p. 105).

Dans la pratique, cela s'avère particulièrement délicat du fait que, parmi les volontaires, il puisse y avoir des personnes de niveau hiérarchique différent. Dessors dans son rapport sur les abattoirs est très claire à ce sujet :

« les volontaires doivent être de niveau hiérarchique relativement homogène, la présence de l'encadrement constituant un obstacle à la parole authentique des ouvriers, et celle des ouvriers opposant le même obstacle à la parole de l'encadrement. » (2005, p. 20)

Je partage ce point de vue. Cependant dans la réalité cela s'avère toujours très complexe et doit faire l'objet d'une réflexion au cas par cas, en particulier dans les équipes soignantes ou médico-éducatives où les membres d'une même équipe sont souvent tous, théoriquement, de niveau hiérarchique différent (ex : Agent des services Hospitaliers (ASH), Aide-Soignant.e (AS), Infirmier.e diplômé.e d'Etat (IDE), psychologue, médecin...). A mon avis la frontière se situe entre ceux qui organisent et évaluent le travail et les autres, partant du principe que, ce qui peut nuire à la parole, c'est la crainte de représailles en termes d'évaluation ; par ailleurs il est aussi à craindre que ceux et celles qui organisent le travail ne voient pas d'un bon œil que cette organisation soit questionnée.

Il existe un autre aspect important des conditions matérielles de l'enquête : le fait que plusieurs intervenant.e.s participent aux investigations et qu'ils/elles soient supervisé.e.s par un collectif plus large de chercheurs et chercheuses qui ne prend pas part à l'intervention sur le terrain. A l'époque de la rédaction de son texte initial, Dejours précisait même qu'il fallait que l'un des chercheurs ou l'une des chercheuses ne soit pas spécialisé.e en psychopathologie du travail mais plutôt sociologue, ergonomiste ou économiste afin d'ouvrir le spectre des interprétations. Dans *Travail : usure mentale* il nous explique que l'enquête étant aussi une action, elle exige un espace spécifique de délibération collective tout au long de son déroulement. L'enquête étant fondée sur la discussion contradictoire entre travailleuses et travailleurs, elle conduit à des conflits d'interprétation.

« Aussi pour pouvoir relayer dans le travail d'analyse la discussion initiée sur le terrain, l'implication de plusieurs chercheurs s'avère-t-elle indispensable. » (1980, 3^e éd., p.241).

D'un point de vue plus pratique, j'ajouterai que l'existence d'un collectif d'intervenant.e.s permet de ne pas porter sur ses seules épaules toute la souffrance et les conflits évoqués par le collectif de salarié.e.s et de mieux faire face aux rapports de pouvoir et aux volontés d'instrumentalisation dont nous sommes presque inévitablement l'objet dans le cadre de ce type d'enquête. Ce risque existe de toute part. Du côté des membres de la Direction qui peuvent vouloir montrer ainsi aux partenaires sociaux qu'ils s'occupent des questions de santé au travail tout en n'ayant nullement l'intention de remettre en question leur organisation du travail. Du côté des syndicats qui peuvent vouloir ainsi montrer aux salarié.e.s qu'ils/elles sont sensibles à leurs problèmes tout en souhaitant utiliser l'enquête pour se faire valoir au moment des élections sans être toujours prêts à se battre pour améliorer les situations de travail.

La nécessité d'être plusieurs à intervenir et d'être supervisé.e.s a une incidence certaine sur le financement de l'enquête puisque « les chercheurs doivent être payés pour leur travail » (1988, p 104).

Dejours, dans son texte de 1988, est très clair à ce sujet, il ne s'agit pas d'une œuvre de bienfaisance. J'ajouterai que le fait de payer, pour la direction de l'entreprise, quand c'est le cas, agit un peu comme en psychanalyse ; cela l'oblige à porter un minimum d'attention à la mise en œuvre et aux résultats de l'enquête. Les directions d'entreprise cherchent souvent à nous convaincre d'intervenir seul.e pour des questions économiques. Tous ceux et celles qui ont eu à faire une enquête en psychodynamique du travail savent qu'il ne faut jamais accepter ce genre de compromis car ils/elles le paieront très cher ensuite sur le terrain.

Lorsqu'on en est arrivé à ce stade, on a surmonté beaucoup de difficultés propres à une intervention en psychodynamique du travail mais le plus dur reste à faire : l'enquête en elle-même.

L'enquête proprement dite

Dessors (2005) dans son rapport d'enquête préconise qu'au moins deux séances de travail sont nécessaires, espacées d'au moins 2 semaines. Elle évoque là les rencontres où les discussions sont totalement informelles et non pas celles qui concernent la validation du rapport. L'expérience montre que pour cette phase, 2 à 3 séances de 3 à 4 heures sont effectivement suffisantes. C'est toujours étonnant de réaliser qu'à la fin de la deuxième séance l'essentiel du processus de pensée recherché a souvent été effectué. Par contre, deux demi-journées ou une journée sont encore nécessaires pour la validation du rapport rédigé par les chercheurs et chercheuses. Pour que ce dispositif soit opérationnel il est très important que chaque séance dure au moins 3 heures. C'est souvent à partir de la 3^{ème} heure que la pensée commence vraiment à se déployer.

Lors de la première séance, Dejours dans son texte de 1988 souligne :

« Nous partons toujours d'une reformulation de ce qui a été donné dans la demande contextuelle [...] on demande ensuite aux travailleurs de donner leurs explications, leurs interprétations des faits qui ont conduit à cette demande. » (p. 101).

A cet instant, bien souvent s'installe un silence très pesant qu'il faut pouvoir tenir. L'erreur à ce stade serait de proposer une première interprétation qui pourrait influencer, voire biaiser l'analyse réalisée par le groupe. Cela n'est pas facile et j'ai pu constater bien souvent que les débutant.e.s dans la pratique de l'enquête de psychodynamique du travail, les médecins du travail par exemple, étaient tenté.e.s de prendre la parole pour ne plus subir ce silence.

La parole des travailleurs et des travailleuses est la seule voie d'accès à cette réalité qui n'est pas encore advenue et que nous cherchons à saisir. Ici, Dejours, qui revient sur cet aspect très important dans l'édition de 1993 de *Travail : usure mentale*, écrit :

« la parole fonctionne [...] comme moyen de faire advenir à l'intelligibilité ce qui n'est pas encore conscient. Cette propriété du langage tient au fait que parler à quelqu'un est un moyen très puissant de penser » (3^è éd., p. 243).

Le processus de la perlaboration devient manifeste lorsque l'on s'entend dire quelque chose que l'on n'avait jamais pensé au préalable. Pour ce faire, il faut que la parole soit adressée à autrui, mais cette condition n'est pas suffisante, il faut encore que soient réunies certaines conditions intersubjectives que l'on pourrait résumer, pour simplifier, par l'existence du couple : parole authentique/écoute risquée.

Obtenir de la part du collectif de volontaires une parole authentique, l'expression des difficultés qu'il rencontre, de ce que ça lui fait affectivement, de ce qu'il en pense, ne va pas de soi. Dejours nous alerte sur le fait que non seulement :

« le langage se heurte à la barrière protectrice des stratégies de défense » mais que « la vérité du vécu » peut aussi « entrer en concurrence avec les intérêts stratégiques du sujet. » (1980, 3^e éd., p. 243)

Pour l'avènement de la parole authentique, la solidité de la demande est déterminante. Seul des participant.e.s volontaires seront en capacité de relever ce défi de la parole authentique. La parole authentique, comme le souligne Dejours, est une condition indispensable mais non suffisante :

« il ne suffit pas d'écouter pour que se produise le miracle de l'apparition du sens. Cela dépend de la nature de l'écoute [...] L'écoute ne produit d'effet que si c'est une écoute risquée, au même titre que la prise de parole est une décision risquée. » (Ibid, p. 245).

C. Dejours nous rappelle que l'écoute requise dans une enquête de psychodynamique du travail est risquée à plusieurs titres. Premièrement, parce qu'entendre la souffrance d'autrui est bouleversant et déstabilisant pour le fonctionnement psychique de l'intervenant.e (c'est aussi pour cela qu'il est extrêmement précieux d'être au moins deux). Deuxièmement, je le disais à chaque fois, la théorie de la psychodynamique du travail est soumise toute entière à cette épreuve de réalité que constitue chaque enquête. Troisièmement, en réalisant une enquête de psychodynamique du travail, les chercheuses et chercheurs concerné.e.s :

« s'engagent à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour accéder à l'intelligibilité de la situation. [...] des succès ou de l'échec des chercheurs dépend aussi en partie l'avenir subjectif des travailleurs, qui, de leur côté, ont pris le risque de s'engager dans l'enquête. » (Ibid, p. 246).

Enfin, et cela constitue pour Dejours le quatrième et dernier risque de l'écoute dans une intervention de psychodynamique du travail :

« l'action enclenchée par l'enquête se poursuit bien au-delà de l'enquête elle-même. [...] les chercheurs y sont nommément convoqués et il leur est impossible de se dégager d'une obligation morale, voire légale de témoigner publiquement de leur travail scientifique. » (Ibid, pp. 246-247).

L'authenticité de la parole des travailleurs et travailleuses sera à la hauteur des risques pris dans l'écoute de cette parole par les chercheurs et chercheuses. Mais sur quoi doit porter plus particulièrement l'attention de ces chercheurs et chercheuses ?

Selon Dessors, les chercheurs et chercheuses :

« [...] portent leur attention sur les échanges entre les salariés, les thèmes récurrents, ceux consensuels ou qui font l'objet de débats, ceux qui sont abandonnés aussitôt qu'on les aborde. Cette écoute clinique du ressenti des situations de travail, et des manifestations émotives qui s'associent à certains propos (colère, agitation, tristesse...) permet de soutenir l'effort des membres du groupe pour mettre en mots des expériences et un « vécu » qui n'ont parfois jamais été énoncés, ni partagés. » (2005, p. 20).

Dans le chapitre de l'ouvrage posthume de Dominique Dessors signé avec Sandro de Gasparo à propos de l'industrie de la viande, elle soulignait très justement :

« L'objet de l'interrogation est le travail et les conditions de son exercice : toute digression (jugements de valeurs, explications ⁹ toutes faites ⁹ [exemple : identification d'un « bouc émissaire »⁹] doit être repérée et interrogée pour ce qu'elle ' ' vient faire là ' '. » (Dessors & Gasparo, 2009, p. 193).

Dejours, lui, dans son texte initial, souligne que la recherche porte essentiellement sur le vécu subjectif, de sorte que l'attention est surtout portée sur ce qu'il appelle les « commentaires » qui incluent :

« des conceptions subjectives, des hypothèses sur le pourquoi et le comment du rapport vécu au travail, des interprétations, voire des remarques à caractère anecdotique, etc. » (1988, p. 105).

Lors des séances, Dejours (1988) dit qu'il va falloir que le chercheur ou la chercheuse repère ce qui a valeur de commentaires et surtout ceux qui font l'objet d'une discussion et de positions contradictoires dans le groupe. Mais dans un autre mouvement de l'investigation, il s'agit de repérer l'effacement du commentaire au profit de la description opératoire ; il prend l'exemple du risque dans les discussions avec les ouvriers masculins du bâtiment qui ont permis pour la première fois d'identifier le phénomène

⁹ C'est moi qui souligne

de stratégie collective de défense. Les ouvriers énuméraient les risques mais d'un point de vue extérieur sans indiquer ce qu'il en était du vécu de ce risque, de leur perception du danger. Ici on avait une description opératoire mais pas de commentaire subjectif. Les chercheurs en ont conclu qu'il y avait dans l'absence du commentaire subjectif une position aussi active et spécifique qu'en sa présence. Pour Dejours, ce repérage relève d'une sémiologie du négatif. Il a mis en évidence une position d'occultation du rapport entre réalité du risque et perception du danger. Si le commentaire s'efface, c'est, postulait-il, qu'un dispositif défensif est mis en œuvre pour lutter contre la perception, c'est-à-dire le pathique, la souffrance. Ce dispositif repose sur un déni de perception collectivement entretenu.

Déontologie de l'interprétation et risques encourus

Au fur et à mesure que se déroule l'enquête, les chercheurs et chercheuses vont tester des interprétations auprès du collectif de travailleurs et travailleuses. Dejours souligne dans son texte de 1988 que l'on peut repérer la qualité d'une interprétation par deux ordres de faits : premièrement l'interprétation juste déclenche l'arrivée d'un nouveau matériel qui élargit le propos, s'associe à l'interprétation, la reprend et lui fait subir des transformations qu'il faut savoir repérer. Deuxièmement l'interprétation juste entretient la discussion, la relance et contribue à l'élaboration collective au lieu de provoquer un ralentissement, une perte d'intérêt du groupe ou un arrêt de la discussion.

Dejours attire notre attention sur le fait qu'une interprétation :

« qui atteindrait une réalité trop brutalement, même si elle est juste, pourra s'avérer inadéquate parce qu'elle paralyse le groupe et la discussion. La déontologie exige d'interpréter les défenses collectives sans pour autant faire acte de « violence ». La mise à nu de la souffrance peut parfois être intolérable et menacer des individus ou le groupe tout entier dans son rapport aux contraintes organisationnelles, et occasionner ensuite de sérieuses difficultés lors du retour à la situation de travail où ils se retrouveraient « sans défense ». L'interprétation idéale serait celle qui, démontant un système défensif, autorise simultanément la reconstruction d'un nouveau système défensif ou son déplacement. » (1988, p. 102).

De l'observation clinique à la rédaction du rapport

Avant de penser à la rédaction du rapport en lui-même, selon Dejours (1988), les chercheurs et chercheuses vont devoir restituer, après chaque séance, par écrit, non seulement les commentaires des travailleurs et travailleuses sur la souffrance, mais aussi faire figurer et articuler, au fur et à mesure, le

commentaire subjectif du chercheur ou de la chercheuse et ce, afin de donner accès à la dynamique propre de l'investigation. Dejours écrit qu'il s'agit :

« d'un travail qui consiste à faire ressortir et à expliciter le cheminement de la pensée du chercheur au cours de l'investigation et au contact des travailleurs. » (1988, p. 109).

Dejours (1988) insiste sur le fait que, ce qui est mis en exergue, c'est le travail psychique du chercheur ou de la chercheuse, et ses effets en retour sur le développement des commentaires et de la discussion des travailleurs et travailleuses, au cours de l'investigation. J'ajouterai « et vice versa » : la pensée en cours des travailleurs et travailleuses nourrit, elle aussi, celle des chercheurs et chercheuses.

Pour reprendre ces commentaires par écrit après chaque séance, Dejours (1988) nous indique que deux façons de procéder sont possibles : ou bien l'un.e des intervenant.e.s rédige et soumet son texte aux autres chercheurs et chercheuses, c'est le plus économique et le plus fréquemment pratiqué, soit chaque chercheur et chercheuse rédige son observation. Mon expérience montre que c'est la meilleure façon car elle permet de mettre tout de suite en exergue les interprétations divergentes, les oublis éventuels de l'un ou l'autre des intervenant.e.s et permet donc finalement une analyse plus riche et plus nuancée que la première façon de faire.

Concernant la façon de rédiger le rapport en lui-même, Dessors nous donne des clés précieuses dans le texte qu'elle a rédigé avec Jayet (2009). Elle souligne qu'au cours de l'enquête, l'analyse progresse par paliers, au fur et à mesure de l'identification des liens entre les actes de parole – et de silence – et les données organisationnelles du travail. Elle défend l'idée que ces paliers peuvent être concrétisés par un « mot » ou un groupe de mots, qui va concentrer sur lui la synthèse de ce qui vient d'être acquis dans la discussion. Plus loin, elle ajoute qu'une part de l'interprétation revient ainsi à laisser jouer des mots, certains seulement, faisant spontanément sens en un instant, pour devenir des maillons du décodage de la relation à l'organisation du travail. Dans l'exemple d'enquête dans un service de rééducation fonctionnelle, qu'elle rapporte dans ce texte, il s'agit de mots comme « transformer l'essai », « pacte du silence », « secret-taire » ...

J'ajouterai, comme Pascale Molinier (2018) le théorise pour la « chasse aux arabes » dans son ouvrage *Le care monde*, que ces « mots », ou ces trouvailles langagières peuvent ensuite être utilisés comme titre ou sous-titre dans le rapport, ce qui, en les valorisant et en leur donnant un statut interprétatif, permet de relever les paliers dans l'évolution dynamique de la pensée des travailleurs et travailleuses, conjointement avec celle des chercheurs et chercheuses, concernant l'analyse de la situation donnée. Ce procédé contribue généralement directement à ce que le rapport soit agréable à lire et vivant, ce qui était très important pour Dominique Dessors. Je l'ai entendue le dire à plusieurs occasions et je partage

cette idée aujourd'hui. Il doit être d'autant plus agréable à lire et vivant que nos lecteurs et lectrices (pas nécessairement présent.e.s au moment de l'enquête) porteront un regard critique sur ce que disent nos rapports. Toute défaillance de forme peut engendrer la disqualification du rapport et les lecteurs et lectrices pourraient se servir de cette excuse dans le but de s'économiser de penser sur les éléments qu'il apporte à leur connaissance.

Concernant la validation du rapport, qui fait partie intégrante de l'enquête et de sa propre validation, on retrouve, là encore, peu de choses dans la littérature. Dessors dans son rapport d'enquête nous indique uniquement que :

« l'élaboration [collective réalisée à l'occasion de l'enquête¹⁰] fait l'objet d'un rapport rédigé par les chercheurs et soumis à la validation du groupe, afin d'en éliminer des erreurs possibles et des épisodes que les salariés ne souhaitent pas y voir figurer, en particulier lorsqu'ils mettent en scène des personnes identifiables. » (2005, p. 20).

Dans le texte qu'elle signe avec Sandro De Gasparo au sujet de cette même enquête sur les abattoirs, elle précise :

« La validation du rapport d'enquête est une étape fondamentale de la démarche en ce qu'elle permet aux participants de prendre acte de la coproduction du groupe d'enquête et de s'approprier le contenu rédigé par les chercheurs. Ce n'est qu'une fois que l'ensemble des participants s'accorde sur le fait que le rapport retranscrit ce qui a été discuté pendant les réunions de travail, sans mettre quiconque en porte-à-faux dans la continuité de ses relations professionnelles [...] que l'enquête se termine. » (2009, p. 194).

La rédaction du rapport constitue une réelle difficulté de l'enquête de psychodynamique du travail. Il est toujours ardu et risqué de passer du temps du débat oral à celui de l'écrit. Il faut admettre que nous ne pouvons pas écrire du premier coup un document qui serait intégralement validé. Le temps passé à reprendre l'écrit que nous proposons au groupe fait partie intégrante de la démarche et en ce sens toute validation directe sans commentaire serait suspecte. J'ai pu noter que ce travail de validation était d'autant plus difficile, long et fastidieux que nous avions à faire à des interlocuteurs et interlocutrices haut placé.e.s dans la hiérarchie. Dans une banque nous avons dû passer 4 demi-journées uniquement pour valider le rapport du groupe cadre. C'est un travail très risqué pour les personnes exerçant des fonctions d'encadrement dont on attend souvent un discours en parfaite adéquation avec celui de la direction générale.

¹⁰ C'est moi qui souligne.

Une fois le rapport validé, Dessors souligne avec Jaillet – et cela me semble capital et doit d'ailleurs, à mon avis, figurer dans le cahier des charges de l'enquête – que :

« Le compte-rendu de l'enquête appartient à ceux qui l'ont menée ensemble, et ils négocient ensemble sa diffusion éventuelle. [...] le collectif seul a décision du destin final du rapport. » (Dessors & Jaillet, 2009, p. 120).

Il m'est d'ailleurs arrivé à deux reprises que le collectif ne souhaite pas que son rapport soit diffusé et j'ai alors été bien contente d'avoir précisé cela dès le départ à la direction qui payait l'enquête mais qui n'a pas pu, pour autant, avoir accès au rapport. La direction, grâce à mes mises en garde préalable à ce sujet, a pu comprendre que ce travail d'enquête avait été utile à son équipe pour penser leur situation de travail mais que celle-ci n'avait pas jugé pertinent pour autant de lui communiquer le rapport.

Une enquête de psychodynamique du travail doit s'arrêter à la validation du rapport et, éventuellement, à sa présentation en compagnie des volontaires aux commanditaires ou à un ou plusieurs destinataires de leur choix. Dans ce rapport ne doivent pas figurer de recommandations ou de préconisations. Pour Dessors, lorsqu'elle présente son enquête sur les abattoirs avec De Gasparo :

« ce rapport est proposé aux acteurs comme base de réflexions et de négociations à poursuivre au-delà de la présence des chercheurs. » (2009, p. 193).

Lors de nos débats avec les économistes et les ergonomes d'ATEMIS, qui, eux/elles, ont coutume de faire des recommandations et des accompagnements, Christophe Dejours expliquait que cette nécessité du silence sur ce qu'il faudrait faire pour améliorer la situation est proche de celui auquel s'astreint le ou la psychanalyste freudien.ne. Le but étant de créer chez le ou la patient.e ou le collectif, ici, en l'occurrence, une frustration génératrice d'une pensée propre. Ceci est d'autant plus important que ce sont eux/elles qui subiront et devront assumer les conséquences des actions de transformation de l'organisation du travail qu'ils/elles susciteront. Du côté du chercheur ou de la chercheuse aussi il faut faire face à la frustration de ne pas pouvoir influencer sur le devenir des collectifs avec lesquels nous travaillons ; Dominique Dessors le rappelait souvent. Pascale Molinier (2002) le souligne également :

« Le pouvoir d'agir ensemble est une visée de l'enquête, non une finalité. Tout le problème est de ne pas l'idéaliser. [...] le résultat n'est donc pas forcément spectaculaire, et cela, ce n'est pas simple du tout à admettre depuis la position subjective du chercheur. » (p. 138).

Lors du Colloque International de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail qui a eu lieu en 2017 à Paris, la question de la méthode d'intervention a été posée et des voix se sont élevées pour

dire que face au « tournant gestionnaire » celle-ci devait évoluer (Demaegdt, Duarte, Edrei, & Rolo, 2019).

Dans le texte ci-dessus mentionné, les auteur.e.s (Demaegdt et al., 2019), déclarent que le fait que la souffrance au travail soit devenue une question de société et du fait de l'évolution du droit du travail (loi sur le harcèlement, obligation de prévention et de résultat concernant les risques psychosociaux, démantèlement du code du travail, etc.), ils/elles observent des transformations lors des demandes d'enquête. La formulation des demandes emprunterait, dans une grande majorité des cas, le vocabulaire consacré des experts et expertes en risques psychosociaux (RPS)¹¹. Les directions, comme les syndicats, utiliseraient ce « vocabulaire », stimulés en cela par la légitimité institutionnelle qui lui est accordée par les organismes d'Etat. Les évolutions légales auraient ainsi au passage servi de tremplin à une reprise en main managériale de la souffrance au travail. Les auteur.e.s déclarent que les représentant.e.s des employeuses et employeurs ainsi que les représentant.e.s des employé.e.s, s'accordent sur une façon de problématiser ce dont il est question sans qu'il ne fasse l'objet d'une lutte définitionnelle. Dans ce contexte, les auteur.e.s déplorent que le travail et la souffrance seraient déniés sans préciser les termes dans lesquels les demandes qu'ils reçoivent sont maintenant formulées. Le travail de la demande doit revêtir un caractère pédagogique, critique vis-à-vis du vocabulaire des RPS. Si on ne parvient pas à ce que la demande se décale par rapport au discours des RPS, il faut renoncer à la traiter.

Concernant le « tournant gestionnaire », les auteur.e.s soulignent que les nouvelles formes d'organisation du travail (évaluation quantitative du travail, exaltation de la performance individuelle et impératifs marchands) sont à l'origine d'une augmentation sans précédent de la souffrance éthique et des suicides au travail. Ils/elles déplorent que la suppression des espaces de délibération dans ces nouvelles formes d'organisation du travail et la disparition des accords normatifs qui s'ensuit empêchent la formation de collectif, faisant obstacle au « portage » d'une demande d'enquête de psychodynamique du travail. Je partage ce constat. Mais ensuite ils/elles défendent l'idée que, dans ce contexte, les défenses se radicalisent et que cela ferme la voie à la délibération. Les auteur.e.s ne précisent pas si ces défenses sont individuelles ou collectives. Si elles sont collectives c'est contradictoire avec leur constat précédent de l'impossibilité de formation de collectif. Je pense, au contraire, comme C. Dejours, que les stratégies de défenses collectives : « [...] tendent à s'effacer, sous l'effet de l'évaluation individuelle des performances » (2019, p. 89) plutôt qu'à se radicaliser.

En revanche, je partage le point de vue des auteur.e.s (Demaegdt et al., 2019) sur le fait que :

¹¹ Pour plus d'information concernant l'avènement de ces termes de risques psychosociaux et des pratiques de prévention qui l'accompagnent voir le numéro de la *Nouvelle Revue de Psychosociologie* : « Risques psychosociaux, une nouvelle catégorie sociale ? » 2010/2 (n° 10).

« repenser les conditions mêmes d'existence de ces espaces serait déjà une victoire de chaque enquête. » (p. 81).

Un autre de nos défis dans les enquêtes serait de redonner aux collectifs de travail le goût du débat, de telle sorte qu'ils inventent des manières de le faire seuls, y compris en marge de l'organisation prescrite.

Ces auteur.e.s déclarent en conclusion qu'ils/elles ont :

« l'impression de faire face à des demandeurs parfois trop vulnérables, ou trop ambivalents, pour pouvoir porter et faire vivre le travail d'enquête. » (Ibid, p. 81).

Ceci se manifesterait, d'après eux/elles, par la multiplication de demandes dans le registre de l'expertise ou de l'accompagnement qui traduirait les difficultés que les collectifs rencontrent pour poursuivre une action autonome. Comme les auteur.e.s ne précisent pas dans quel contexte ils reçoivent ces demandes il est difficile de discuter cet aspect. Il faut dire que je n'ai jamais rencontré de situation au cours de laquelle une demande initialement formulée avec les termes habituels des Risques Psychosociaux n'ait pu être reformulée de manière acceptable. Ce constat m'amène à poser l'hypothèse que les acteurs concernés ici n'auraient pas enclenché le travail de pensée propre attendu lors d'une enquête du fait d'un défaut d'élaboration de la demande en amont, avec pour conséquence que les participant.e.s à l'enquête ne soient pas réellement preneurs ou preneuses du dispositif de l'enquête. Cela se traduirait par une absence de volonté réelle de ces dernier.e.s à penser sur leur travail dans le contexte qui leur est proposé. Comme aucun élément clinique à l'appui de ces constats n'est apporté par les auteur.e.s, je ne peux donc pas le discuter dans le détail mais des discussions sont en cours à ce sujet au sein de l'Institut de Psychodynamique Du Travail (IPDT).

Partant de ce constat d'enraidissement actuel des obstacles opposés au travail de la pensée, les auteur.e.s proposent d'allonger « le temps proposé à l'élaboration psychique » (Demaegdt et al., 2019, p. 83).

Or :

« Cette temporalité brève a une fonction technique : le temps est compté, ce qui génère une contrainte, censée aider à surmonter les réticences à parler du travail réel, de son caractère, par définition transgressif au regard de la prescription, et de ce qu'il en coûte de le faire. » (Molinier 2012a, p. 218).

Je défends l'hypothèse que, dans le contexte décrit par ces auteur.e.s, prolonger ce temps ne servirait à rien puisque visiblement ce seraient plutôt les conditions nécessaires à la reprise de ce processus de pensée qui ont fait défaut pour une raison ou une autre. Il semble que les participant.e.s n'étaient pas réellement volontaires à penser par eux-mêmes à partir de la demande telle qu'elle a été formulée. La

preuve en est qu'ils/elles sont toujours désireux et désireuses que l'on pense à leur place et ce, même après l'enquête. Si ces conditions ne sont pas réunies il vaut mieux ne pas faire d'enquête comme ces auteur.e.s eux-mêmes le soulignent :

« Nous pouvons être amenés de plus en plus régulièrement à refuser des demandes « d'intervention » ». (Demaegdt et al., p. 82).

Il est vrai qu'il n'est pas aisé de co-construire ces conditions au moment de la pré-enquête, à ce stade, déjà, il faut initier, avec nos interlocuteurs et interlocutrices, un travail pédagogique vis-à-vis des concepts et des principes méthodologiques propres à la psychodynamique du travail dans le cadre de ce que l'on a coutume d'appeler le travail de la demande. Ce travail de formulation de la demande peut durer plusieurs années pour finalement aboutir parfois à un refus. Mais je pense qu'il faut absolument maintenir cette exigence pour la pérennité même de la psychodynamique du travail. Car une enquête qui n'est pas menée à son terme dans de bonnes conditions à un effet désastreux sur les possibilités que nous aurons ensuite de pouvoir en mener d'autres. Je plaide pour faire moins d'enquête mais de les réaliser dans les meilleures conditions, plutôt que de mener des enquêtes au prix de dérogations trop importantes aux principes méthodologiques de la psychodynamique du travail. J'ajoute que le travail de la demande, même lorsqu'il aboutit à un refus, suscite déjà un premier travail de pensée chez nos interlocuteurs qui peuvent parfois nous recontacter plusieurs années après...

Dejours (2019), quant à lui, déclare que dans le contexte du « tournant gestionnaire », les directions, formées de gestionnaires, ne savent pas comment procéder pour améliorer l'organisation du travail et leurs demandes prennent souvent la forme d'une demande de service en sous-traitance pour réformer ou « améliorer » le management. Il déclare tout de suite après que :

« telles quelles, ces demandes sont irrecevables en psychodynamique du travail et que ces demandes doivent être travaillées en sorte que les dirigeants et les managers acceptent une intervention qui va, d'abord et avant toute chose, les mettre au travail. » (p. 91).

Il considère donc que l'enquête doit porter sur le travail vivant non plus des salarié.e.s seulement mais aussi des « managers ». J'adhère à cette idée quand les « managers » sont volontaires comme le souligne aussi Molinier dans son article « Et maintenant... que vais-je faire ? Incidences du progrès technique sur le travail des mécaniciens d'autobus » (2003b).

Il propose, pour ce faire, d'organiser des séminaires de formation avec des dirigeant.e.s sur la base des données recueillies sur le travail effectif des équipes lors d'enquêtes réalisées au préalable. Il suggère que cette transmission de connaissances sur l'intelligence individuelle ou collective au travail puisse aussi se faire dans le cadre d'une intervention pour les syndicats, s'ils sont demandeurs. Si je n'ai jamais organisé de séminaire sous cette forme dans le cadre d'une enquête, je vois bien l'intérêt dans la mesure où ce type d'enseignement est susceptible de contribuer à maintenir et développer le

processus de pensée au sein de l'organisation concernée. J'ai eu l'occasion de mener ce type d'expérience au sein même de la démarche d'enquête et j'en ai vu les bénéfices pour les participant.e.s., particulièrement lorsque ces séminaires étaient ouverts aux différents groupes de niveaux hiérarchiques. Cette approche permettait d'ouvrir un espace commun de réflexion théorique pour tous les groupes, indépendamment des investigations de la situation concernée menée dans chacun des groupes. Cette démarche avait l'avantage d'impliquer aussi les travailleurs et les travailleuses dans cet enseignement, ce qui manque, de mon point de vue, dans le dispositif proposé par Christophe Dejours.

A la fin de leur article, les auteur.e.s (Demaegdt et al., 2019) évoquent les difficultés rencontrées lors de la restitution des rapports à la direction qui leur oppose, alors, l'argument de la non-représentativité ainsi que la non-objectivité des éléments présents dans ces documents. Pour cela, les psychodynamiciens doivent élaborer un véritable argumentaire, qui doit figurer dans le cahier des charges de l'intervention. Il est nécessaire d'insister dès le départ sur le fait que les éléments rapportés relèvent de la rationalité subjective des participant.e.s, qu'il ne s'agit donc pas d'une vérité mais que ces perceptions et ce ressenti guident les actions de ces participant.e.s et ont un impact sur leur engagement au travail et sur leur santé.

Les auteur.e.s évoquent enfin la possibilité d'une restitution élargie aux collègues. J'adhère totalement à cette possibilité qui a d'ailleurs toujours été largement pratiquée en présence des intervenant.e.s ou non. Pour ce qui concerne la restitution, je considère que les participant.e.s doivent se sentir totalement libres de l'organiser et les intervenant.e.s peuvent ou non les appuyer dans ce travail en fonction de leur choix.

La question de mélanger ou pas les niveaux hiérarchiques dans les interventions revient aussi très souvent en ce moment dans les débats au sein même des collectifs de praticien.ne.s en psychodynamique du travail mais également avec d'autres courants de la psychologie comme celui des « groupalistes ». J'ai eu l'occasion d'en débattre avec Philippe Robert récemment (Ganem & Robert, 2017). Dans la pratique des « groupalistes » les niveaux hiérarchiques ne sont pas séparés et les participant.e.s ne sont pas volontaires, partant du principe qu'une parole n'est jamais libre de toutes les façons. Ce à quoi je rétorquais que l'expression d'une parole « authentique » et non pas « libre » demande toujours du courage et qu'il était donc important d'apporter le maximum de garantie pour qu'elle soit la moins muselée possible.

Lors du colloque de 2017 à Paris, certains défendaient l'idée que, dans le contexte actuel où ceux/celles qui sont en bas de l'échelle sont très malmené.e.s par leurs supérieur.e.s hiérarchiques, il y aurait un risque à séparer les représentant.e.s de ces deux statuts lors de l'investigation : celui d'accentuer le « clivage » entre les niveaux hiérarchiques. Sur ce point, qui me semble très important, je pense qu'il ne faut pas faire de compromis même s'il est vrai que, dans la réalité des situations, il est

parfois difficile, voire potentiellement inefficace, de distinguer les niveaux hiérarchiques, par exemple dans les équipes soignantes, comme je le disais. Cependant, la séparation, dans un premier temps, des équipes qui agissent sur « le terrain » de ceux et celles qui organisent et évaluent leur travail, doit rester un principe à conserver car j'ai eu de multiples occasions de constater par moi-même que la profondeur des discours était nettement supérieure lorsque les « cadres », d'une part, et les « non-cadres », d'autre part, étaient réunie.s dans des groupes distincts.

A l'appui de ces arguments j'ai présenté, avec Jean-François Rebeyrat, une enquête réalisée dans une U.M.R de science dite « dure » lors d'une journée de réflexion autour de l'intervention organisée par la chaire de psychologie du travail du CNAM (Ganem & Rebeyrat, 2020).

Dans cette enquête nous avons fait le choix de séparer les chercheurs et chercheuses et les technicien.ne.s et de ne pas intégrer au groupe de chercheurs et chercheuses ceux et celles qui occupaient des postes de direction. A l'issue de cette présentation, nous étions convaincu.e.s qu'en présence du groupe de recherche, le groupe technique ne se serait pas senti autorisé à exprimer toutes les difficultés de travail, décrites dans leur rapport, qu'ils/elles rencontraient dans leur relation avec les chercheurs et chercheuses. Parallèlement, nous pensions aussi que les discussions des chercheurs et chercheuses relativement aux personnes en Contrat à Durée Déterminée (C.D.D) et à la pertinence de faire participer les technicien.ne.s à la signature des articles n'auraient pas eu lieu non plus, ou en tous les cas, pas sous une forme aussi authentique en présence des technicien.ne.s.

Par ailleurs, à l'issue de cette intervention, nous n'avions pas ressenti le besoin des personnes participantes d'être accompagnées pour pouvoir penser leur situation de travail ; elles avaient pu, elles-mêmes, réaménager leurs activités et l'organisation du travail effective de leur unité pour tenir compte des réflexions menées ensemble à l'occasion de cette intervention.

Les principes méthodologiques d'une enquête doivent donc constituer notre gouvernail dans l'océan tumultueux des organisations du travail pour lesquelles nous intervenons ; et si des aménagements à ces principes doivent être trouvés, cela doit toujours être en dernier recours.

Finalement, les praticien.ne.s et les chercheurs et chercheuses en psychodynamique du travail sont des travailleurs et des travailleuses comme les autres et ils/elles doivent donc combler l'écart entre cette prescription que constituent les principes de l'intervention en psychodynamique du travail et la réalité de la situation de travail qu'ils/elles doivent analyser. Cela ne peut se faire sans une mobilisation intense de leur ingéniosité et sans une coopération entre l'équipe sur le terrain et ceux et celles qui les supervisent.

Ce qu'ils/elles ont à gagner, c'est d'assister à la reprise du processus de pensée du collectif de participant.e.s au sujet de leur travail, ce qui se manifeste généralement par des signes cliniques comme des éclats de rire ou des sourires lorsque les participant.e.s évoquent des situations qu'ils/elles

considéraient pourtant au départ comme tragiques. Une blague d'un technicien pour illustrer que son travail était devenu un commerce en était l'illustration. Il avait imaginé un dialogue entre lui et une chercheuse : « *Oh vos données, elles ne sont pas fraîches ce matin !* » ; « *Oh ma bonne dame, pourtant, elles sont d'hier* ».

En revanche, je pense qu'il est possible d'innover dans la méthode en couplant une investigation collective de type clinique auprès de travailleurs et travailleuses à une investigation de type clinique auprès des usager.ère.s dont ils/elles s'occupent dans les secteurs médico-sociaux en particulier. Cette innovation a été mise en place à Brasilia dans le cadre de projets de recherche dans des centres éducatifs fermés pour adolescent.e.s dirigé par K. Tarouquella Brasil¹². A cette occasion nous avons travaillé séparément avec les adolescent.e.s, d'une part, et les Atendentes de Reintegração Socioeducativo¹³ (A.T.R.S), chargé.e.s de leur surveillance, d'autre part. La démarche clinique n'était pas la même dans les deux cas. Pour les A.T.R.S nous avons travaillé selon la démarche d'intervention en psychodynamique du travail (Emanoeli, Tarouquella Brasil & Ganem, 2017) mais pour les adolescent.e.s, nous avons utilisé des entretiens cliniques individuels et des réunions de groupes où il était fait usage de techniques projectives.

Cette démarche fut très intéressante pour comprendre la violence qui a lieu dans ces centres éducatifs fermés pour adolescent.e.s. Si nous avions entendu uniquement les A.T.R.S ou uniquement les adolescent.e.s, nous aurions pris le risque de ne comprendre la violence qu'à partir d'un unique point de vue. Ce regard croisé que nous avons obtenu sur la violence dans cette institution nous a permis de constater que celle des adolescent.e.s comme celle des ATRS étaient de type réactionnelle. Celle des adolescent.e.s existait en réaction à la violence des conditions de vie qui avaient été les leurs depuis leur enfance et celle des ATRS était constitutive d'une stratégie de défense contre la peur que générait en eux cette violence potentielle des adolescent.e.s ; cette stratégie des ATRS prenait une forme collective et passait par le maintien au sein de l'établissement d'une discipline carcérale qui passait parfois par la violence et qui nourrissait ainsi en retour celle des adolescent.e.s. (Emanoeli, Tarouquella Brasil, Ganem, Francesca de Almeida, 2020).

Elise Ricadat (2016), dans sa thèse, a également mené une recherche de ce type mêlant une investigation clinique individuelle auprès de jeunes patient.e.s atteint.e.s du cancer et une investigation collective de type clinique (qui ne relevait pas de la psychodynamique du travail) auprès des soignant.e.s qui les prenaient en charge. Elle témoigne que le fait de mener ces investigations en

¹² « *Violencia e passagem ao ato o discurso dos adolescentes em conflito com a lei e dos profissionais das medidas socioeducativas* » (Violence et passage à l'acte : le discours des adolescents en conflit avec la loi et des professionnels de la justice) (CNPq 2012/2014) (FAPDF, 2016/2017)

¹³ Chargés de la réintégration socio-éducative des adolescents.

parallèle fût très heuristique en particulier pour les soignant.e.s qui ont mieux compris ainsi le vécu de leurs patient.e.s.

Par ailleurs, dans la thèse de Sophie Mercier-Millot que je co-encadre actuellement avec Pascale Molinier, celle-ci s'intéresse au travail dans les ateliers d'insertion et, dans le cadre de ses recherches, elle a mené deux investigations parallèles avec les Conseiller.ère.s d'Insertion Professionnelle (C.I.P), d'une part, et les usager.ère.s dont ils/elles s'occupent, d'autre part. Cette recherche est d'autant plus intéressante que ces usager.ère.s sont aussi, d'une certaine manière, leurs subordonné.e.s, puisqu'ils s'agit de salarié.e.s en insertion du même atelier. Ces travaux sont toujours en cours, mais ils sont prometteurs et ont l'avantage de donner la parole à ces salarié.e.s en insertion dont l'encadrement interroge toujours le manque d'implication sans que jamais ne leur soit donnée la parole à propos de leur vécu du travail.

L'intervention en clinique du travail suppose donc de maîtriser un grand nombre de concepts, et une bonne compréhension des enjeux de la méthodologie (recherche-action et recherche qualitative), qu'il faut pouvoir transmettre si l'on souhaite sensibiliser les différents acteurs et actrices concerné.e.s à cette approche et former des praticien.ne.s.

1.3 Enseigner la psychodynamique du travail

L'enseignement de la psychodynamique du travail à des novices en psychologie du travail et des participant.e.s aux interventions.

Je commencerai par évoquer cet enseignement dans le cadre de mon département de gestion et lors de mes interventions sur le terrain car j'ai utilisé la même méthode dans les deux cas.

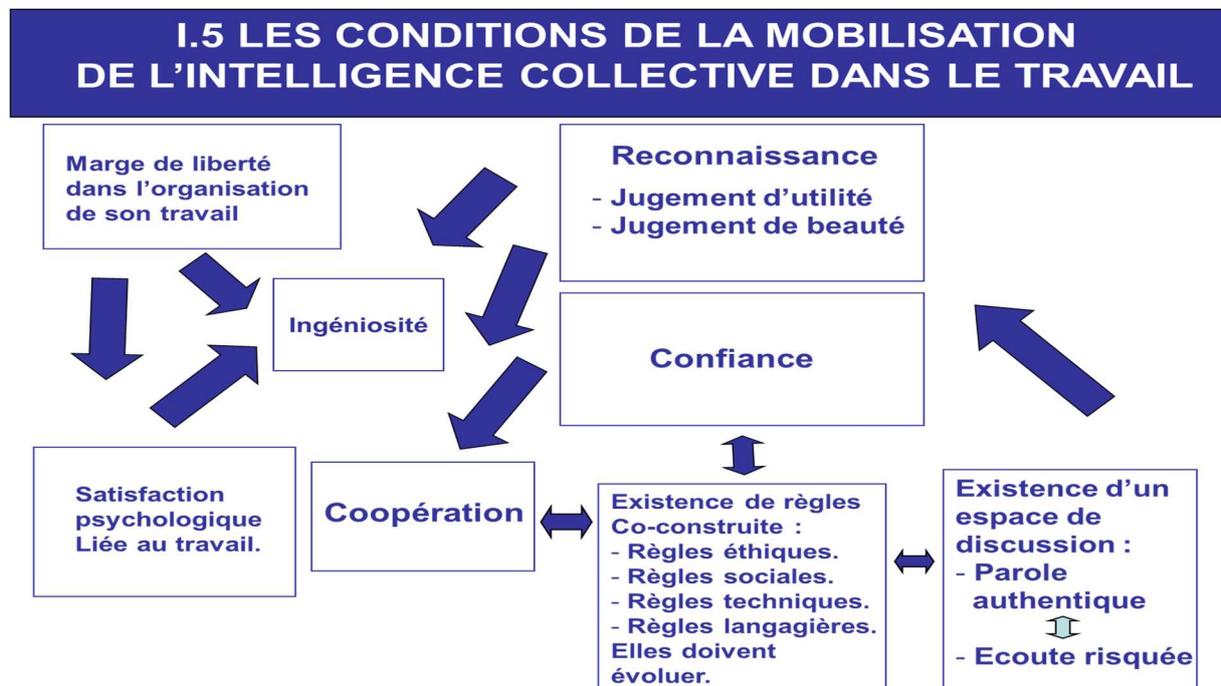
A l'issue du T.P de formalisation de l'expérience professionnelle que j'avais suivi au CNAM avec Dominique Dessors et Marie-Pierre Guiho-Bailly en 1998, j'avais beaucoup critiqué ma tentative de modélisation de la problématique qui relevait du rapport subjectif au travail ; je la dénonçais comme simplificatrice et caricaturale. Je maintiens ce point de vue mais, néanmoins, afin de transmettre à un public non spécialisé les concepts de la psychodynamique du travail et attirer l'attention de mon auditoire, j'ai perfectionné depuis l'usage du diaporama et l'utilisation de schémas comme support d'enseignement.

Ces cours d'initiation à la psychopathologie et à la psychodynamique du travail que je donne dans le contexte des interventions ou à l'attention des étudiant.e.s en gestion dans mon département, sont les mêmes que ceux que j'ai pu donner aussi à des étudiant.e.s en médecine ou des syndicalistes par

exemple. J'ai eu aussi l'occasion de les dispenser en France (Exemple : Master 2 de médecine légale et préventive à la faculté de Bobigny, IFSI Picardie, Sud Solidaire de Tours) et au Brésil (Exemples : Faculté de technologie de l'Université Nationale de Brasilia, Département de santé collective de cette même université).

Ces cours portent principalement sur les thèmes suivants : les conditions favorables à la mobilisation de l'intelligence individuelle et collective dans le travail, la résistance au changement, l'évaluation du travail, les nouvelles pathologies liées au travail. Chaque cours fait ainsi l'objet d'une présentation Power Point sur laquelle je m'appuie pour délivrer cet enseignement.

Pour le premier thème, par exemple, j'amène progressivement le public à découvrir les conditions favorables à la mobilisation de l'intelligence dans le travail en construisant peu à peu avec eux le schéma final ci-après. Je le prends comme exemple car il m'a été inspiré par ce fameux modèle simplificateur et caricatural qui avait servi à modéliser ma problématique lors du 3^{ème} cycle de consultant en relation sociale. Ce type de schéma était réducteur dans le cadre de l'analyse d'une situation réelle mais je lui ai trouvé des qualités pédagogiques pour enseigner la théorie de la psychodynamique du travail. Ce schéma permet d'amener les différents concepts de la psychodynamique du travail progressivement et de montrer comment ces derniers s'organisent au travers d'une problématique que les étudiant.e.s sont susceptibles de rencontrer.



Comme je le disais, ce type d'enseignement était aussi intégré, parfois, aux dispositifs d'intervention que je proposais. Le schéma suivant présente un exemple de ces dispositifs où, dans ce cas, des entretiens individuels sont également proposés en amont des investigations collectives.

Public Durée	HIERARCHIE	EQUIPE
Etape 1 (3 jours)	Pré-enquête sous la forme d'entretiens individuels	
Etape 2 (6 jours)	Enseignement théorique	
	Investigation collective	Investigation collective
Etape 3 (3 jours)	Rédaction d'un rapport	Rédaction d'un rapport
Etape 4 (1/2 jour)	Présentation et validation des rapports	
Etape 5 (1/2 jour)	Elaboration d'un plan d'action visant à améliorer le fonctionnement du service	

Comme on le voit dans ce schéma, les enseignements sont intégrés à la deuxième étape du dispositif et s'adressent aux deux groupes constitués réunis : équipe et hiérarchie. En pratique, les cours alternaient avec les séances d'investigation collective qui, elles, étaient réalisées séparément. Ce moment d'enseignement donnait l'opportunité aux deux groupes de se rencontrer ce qui leur permettait d'échanger des considérations générales concernant les éléments théoriques apportés, sans pour autant aborder ce qui se disait dans les séances d'investigation où chacun pouvait ainsi s'exprimer librement entre pairs. Je considère que ce dispositif est de nature à surmonter les difficultés évoquées par mes collègues lors du colloque de 2017 à Paris.

Cette façon d'enseigner la psychodynamique du travail à des novices me semble constituer une innovation ; c'est pour cela que l'ai développée dans ce texte visant à l'obtention de l'HDR. Cependant, c'est au sein même du CNAM que mon expérience de l'enseignement de la clinique du travail est la plus significative, tant en nombre d'heures qu'en richesse et en diversité des contenus. Je ne m'y attarderai pas trop par le caractère beaucoup plus classique de ces enseignements.

L'enseignement de la clinique du travail au CNAM

Parallèlement à mes recherches et à mes interventions, qui peu à peu se focalisaient sur la méthode de la psychodynamique du travail, à partir de l'année 2004, j'organisais la filière de psychologie du travail du CNAM en Guadeloupe. L'idée était de former « une armée » de psychologues du travail du CNAM en Guadeloupe, ce qui me semblait nécessaire au regard de la puissance heuristique de la clinique du travail dont je commençais à prendre la mesure dans le cadre de la démarche compréhensive que je réalisais concernant les conduites de résistances et de désobéissances au travail salarié en Guadeloupe.

Le cursus de psychologie du travail du CNAM, tel qu'il existe encore actuellement, est une création de l'équipe d'enseignant.e.s chercheurs et chercheuses qui s'est constituée dans les années qui ont suivi la nomination de Christophe Dejours comme professeur titulaire au CNAM (Dominique Dessors, Pascale Molinier, Christine Revuz, Yves Clot, Katia Kostulski, Eric Hamraoui). Il vise à former des praticien.ne.s en clinique du travail exclusivement et demeure le seul à le faire aujourd'hui sous cette forme. Ce cursus, en effet, a la particularité de s'adresser à des adultes qui ont, pour leur grande majorité, déjà travaillé et qui constituent de ce fait, à mon avis, le public idéal. Ils/elles sont en effet plus capables qu'un.e jeune étudiant.e sans expérience significative d'ancrer les connaissances liées à la clinique du travail, toutes issues du terrain, à partir de cette expérience. Les auditeurs et les auditrices du CNAM sont aussi pour la plupart en cours de reconversion car leur travail ne leur convient plus, et donc, ils/elles sont plus perméables au regard critique que porte la clinique du travail sur son objet. Mon expérience d'enseignement auprès de jeunes dans mon département de gestion et à la chaire de psychologie de l'Université Sorbonne Paris Nord m'a montré que c'était plus difficile d'enseigner la psychodynamique du travail à des jeunes gens n'ayant pas ou presque pas travaillé, donc sans expérience significative ; c'est pourquoi j'ai eu souvent recours avec eux à l'usage des diaporamas qui constituent un support visuel plus attractif sur lequel ils/elles peuvent s'appuyer pour mieux suivre les démonstrations théoriques présentées.

J'ai donc pris très au sérieux cette entreprise de construction de la filière psychologie du travail au CNAM Guadeloupe et j'ai travaillé dès le départ en étroite collaboration avec les professeur.e.s responsables des U.E au CNAM Paris (Pascale Molinier, Dominique Dessors, Katia Kostulski et Eric Hamraoui). J'ai ainsi réalisé à plusieurs reprises la plupart des enseignements de la filière depuis 15 ans (Voir détails en annexe 2).

Depuis 2015, je participe à l'enseignement au sein du PST 219 (RNCP2) à Paris, dernier module du cursus de la filière de Psychologie du travail du C.N.A.M, au sujet de la méthode en psychodynamique du travail et de ses difficultés de mise en œuvre. J'ai aussi eu l'opportunité d'enseigner le PST 219 en Guadeloupe en compagnie de Katia Kostulski, puis de poursuivre toute seule par la suite.

En 2019 je me suis également vue confier l'enseignement du PSY 206 (devenu PST 120) en formation continue à Paris avec Frédérique Debout et Marie Potiron.

Aujourd'hui, 8 auditrices formé.e.s en Guadeloupe ont obtenu leur diplôme. La promotion actuellement en route pour le titre compte 19 auditeurs et auditrices et une nouvelle promotion a démarré à la rentrée 2019 avec 20 étudiant.e.s.

Depuis mon DEA, l'apprentissage des principes de la psychodynamique du travail, sa pratique et son enseignement ont donc focalisé toute mon attention. Dans mes travaux de recherche, la méthodologie est un objet noble, j'ai choisi de commencer avec cette question car elle a été indispensable pour la suite de mes travaux. J'ai essayé de montrer que l'enseignement n'est pas si éloigné de la recherche, puisqu'il peut contribuer à la méthodologie, laquelle encadre et oriente la pratique de l'intervention. Donner la parole aux travailleurs et travailleuses, plutôt que porter un jugement péjoratif sur la conduite qu'il/elles adoptent, est un principe de base en psychodynamique du travail que j'ai mis en œuvre pour comprendre, d'abord, les conduites des travailleurs et des travailleuses guadeloupéen.ne.s.

PARTIE 2 – « Une énigme : La résistance et la désobéissance au travail en Guadeloupe ».

Arrivée en Guadeloupe en 1988, je travaillais dans le domaine de la formation et j'avais été confrontée rapidement, je le rappelle, à des conduites que je qualifierai de résistance et de désobéissance de la part des salarié.es qui étaient justifiées par un préjugé : les Guadeloupéen.ne.s n'aimeraient pas le travail, seraient fainéant.e.s... Ce préjugé auquel le plus grand nombre adhérait parmi les directions, les cadres et leurs subordonné.e.s, me semblait bloquer toute transformation de l'organisation du travail.

2.1 Description des conduites énigmatiques de résistance et de désobéissance au travail

Ces conduites étaient naturalisées dans le registre d'un « éthos guadeloupéen », d'où il résultait une rareté des tentatives d'amélioration de l'organisation du travail puisque d'emblée vouées à l'échec. Mais, je n'ai jamais pu adhérer à cette idée. Je vivais parmi les Guadeloupéen.ne.s et je pouvais constater que ces personnes, après leur travail salarié, allaient bien souvent travailler de nouveau dans leur jardin, s'occuper de leurs animaux ou participaient à des travaux de construction pour eux ou leurs proches. Le travail domestique était réalisé avec beaucoup de zèle également. Tant et si bien qu'il était impossible de considérer objectivement que les Guadeloupéen.ne.s n'aimaient pas le travail... En tout cas, pas ce que j'appelais le « travail pour soi » (indépendant et domestique) dans mon mémoire de DEA (Ganem, 2002).

C'était bien dans le cadre du travail salarié seulement qu'existaient ces conduites de désobéissance et de résistance. C'est pour cela que j'ai entrepris un travail de thèse dans le but de comprendre les ressorts sociaux et psychologiques de ces conduites qui faisaient l'objet d'un tel préjugé.

Cette recherche du sens à donner à ces conduites a été difficile car, d'un côté, les dirigeant.e.s et les cadres m'accusaient de vouloir justifier ces conduites de résistance et de désobéissance tandis que, de l'autre côté, les syndicats m'accusaient de vouloir les diaboliser... Or, il s'agissait juste de comprendre ces conduites, partant d'un principe de base en psychologie clinique que toute conduite a un sens. Si

les gens adoptent un comportement qui semble de prime abord ridicule, inattendu, inadapté, celui-ci a un sens pour la personne qui l'adopte, sinon elle ne prendrait pas le risque de l'adopter...

J'ai donc décidé de donner la parole à des Guadeloupéen.ne.s salarié.e.s pour qu'ils/elles puissent expliquer eux/elles-mêmes leurs conduites de résistance et de désobéissance au travail salarié. Pour cela, j'ai profité des formations (Dispositif d'auto-analyse du travail) que je réalisais avec des salarié.e.s de l'hôtellerie. Je soupçonnais déjà, en effet, à l'époque que cela avait à voir avec l'esclavage qui avait sévit dans cette île de 1620 à 1848 et il me semblait que ce travail de l'hôtellerie n'était pas si éloigné finalement de celui qui était réalisé dans les grandes maisons des habitations par les esclaves domestiques. Il s'agissait souvent pour ces descendant.e.s de personnes mises en esclavage de servir des Blancs riches. J'ai réalisé des entretiens collectifs avec des équipes d'encadrement, de femmes de chambre, de lingerie, de techniciens de maintenance et de personnel en relation avec les clients (des barmans, des serveuses, des cuisiniers...).

Au quotidien, ces conduites consistaient :

- à ne pas se soumettre aux ordres de la hiérarchie,
- à faire la grève du zèle, c'est-à-dire à ne pas mobiliser son intelligence pour faire face aux difficultés du travail réel,
- à s'absenter de son travail,
- à arrêter le travail,
- ou à manifester un réel désintérêt pour son travail.

Lorsque j'ai entrepris cette recherche, chacun évoquait ces conduites uniquement dans les rapports entre les salarié.e.s et les chef.fe.s ou encore dans le cadre des grèves très fréquentes et nombreuses à cette époque. Ce que j'avais découvert dans mes travaux de DEA déjà, en en parlant avec les participant.e.s à mes investigations, c'était que ces conduites ne concernaient pas que les relations avec la hiérarchie mais aussi les relations entre collègues. Un jugement sur le travail, par exemple, formulé par un.e collègue, pouvait être considéré comme une volonté de domination. Bien souvent celui ou celle qui se permettait de juger le travail de son collègue pouvait s'entendre dire en créole « *Ou Kompwend sé lotel a ou ?* », ce qui en français signifierait « Tu crois que c'est ton hôtel ? », ou dit autrement : « Nous sommes salariés tous les deux, pour qui tu te prends de juger mon travail ? ».

A l'époque l'un des grands dirigeants du groupe Accord avait déclaré dans le quotidien *Le Parisien* (2002) au sujet des travailleurs et travailleuses antillais.e.s :

« Servir la clientèle est considéré comme dégradant et, à de rares exceptions près, l'attitude du personnel vis-à-vis de cette clientèle est inamicale, voire agressive.¹⁴ ».

J'ai donc entrepris d'expliquer aussi ces conduites vis-à-vis des client.e.s qui faisaient également l'objet d'un préjugé. Et, là encore, il est apparu que c'était lorsque les client.e.s adoptaient une attitude dominatrice que les travailleurs et les travailleuses réagissaient par ces conduites de résistance et de désobéissance. Et on peut imaginer que c'était souvent le cas chez les client.e.s des grands hôtels... Ce n'est pas un hasard si on dit « le client est roi ».

J'ai choisi ces termes de résistances et de désobéissance pour caractériser les conduites concrètes que j'ai décrites précédemment. En les caractérisant ainsi il ne s'agissait pas de leur donner une autre dimension que celle de leur définition usuelle :

Résistance : Action de résister à une autorité, de s'opposer à ce qu'on n'approuve pas : Résistance à l'arbitraire. Se heurter à la résistance de ses proches¹⁵.

Désobéissance : Action de désobéir [Ne pas obéir à quelqu'un, faire ce qu'il défend. Ne pas suivre une loi, un règlement, les enfreindre, les transgresser]¹⁶.

Dans mes travaux de DEA, déjà, j'avais émis l'hypothèse que ces conduites relevaient d'une stratégie collective de défense ou pour le dire autrement d'une coopération défensive. Pour pouvoir définir de quoi il s'agit ici il va falloir en passer non seulement par une description de la coopération défensive mais d'abord par une description de l'ingéniosité et de la coopération et des conditions favorables à leur mobilisation.

2.2 Les conditions favorables à la mobilisation de l'ingéniosité et de la coopération dans le travail.

Sur la question de la préservation de la santé au travail, la psychodynamique du travail a réuni un certain nombre d'éléments, parmi lesquels les conditions favorables à la construction de la santé au

¹⁴ « Le groupe Accor plaque les Antilles » in Le Parisien du 9/11/2002

¹⁵ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/r%C3%A9sistance/68632>, consulté le 13/01/2020

¹⁶ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/d%C3%A9sob%C3%A9issance/24545> ; <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/d%C3%A9sob%C3%A9ir/24544> consulté le 13/01/2020

travail, qui, dès le départ, m'ont particulièrement intéressées et qui se sont révélés particulièrement utiles dans le cadre de mes interventions.

Du point de vue de la psychodynamique du travail, les possibilités de construction et de préservation de la santé au travail résideraient essentiellement dans le fait de pouvoir mobiliser son intelligence dans son activité et de pouvoir bénéficier de la coopération au sein de son équipe (Dejours, 1980).

La définition du travail que je retiendrai parmi celles qui ont été proposées¹⁷ par la psychodynamique du travail est celle de Philippe Davezies (1991) :

« Le travail, c'est l'activité déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui n'est pas déjà donné par l'organisation prescrite du travail ».

L'écart entre le travail prescrit et le travail réel est irréductible, toutes les sciences humaines sont d'accord sur ce point, prétendre le contraire est ascientifique (Daniellou. F., Teiger C. et Dessors D., 1988 ; Laville A., Teiger, C. et Duraffourg J., (1973) Reynaud, J.D. (1989). Cet écart existe du fait de la variabilité du réel, de son caractère instable, imprédictible. Les normes, les procédures, les fiches de fonction sont impuissantes à prévoir tous les événements qui surgissent dans la réalité et le travail humain consiste donc à mobiliser son intelligence pour faire face à ces incidents et à trouver des solutions inédites qui vont permettre de rendre effectif le travail qui a été prescrit en tenant compte de cette réalité (Dejours, 1993a).

Le travail humain consiste donc à mobiliser son intelligence. Cette intelligence, en psychodynamique du travail, est désignée par le terme d'ingéniosité : une intelligence du corps, une intelligence pratique, à l'œuvre dans toutes les activités de travail, y compris théoriques ; elle est fondamentalement subversive et créatrice et largement répartie parmi les humains (Dejours, 1993a)

Rencontrer des difficultés au travail est source de souffrance (Dejours, 1980). Le fait de devoir s'éprouver aux difficultés du travail (incidents techniques, comportements inattendus des usagers...) qui existent inévitablement dans la réalité, nous confronte à notre propre impuissance. C'est ce que la psychodynamique du travail caractérise comme l'expérience affective de l'échec, inhérente à toute forme de travail. Cependant, surmonter ces difficultés est source de satisfaction. Nous avons tous et toutes fait l'expérience de rentrer chez soi avec le sentiment du « devoir accompli » et ce, après une journée de travail où l'on a réussi à surmonter un certain nombre de difficultés. C'est parce que cette journée a eu du sens pour nous qu'elle génère une certaine satisfaction.

¹⁷ Cette définition a l'inconvénient de ne pas prendre en compte le travail non salarié et pose problème pour le travail domestique en particulier, c'est pourquoi une autre définition avait été proposée par Christophe Dejours et Pascale Molinier : « Activité coordonnée utile ». (Molinier, 2006). Je retiendrai cependant la définition de Davezies car l'écart entre le travail prescrit et le travail effectif est très utile pour comprendre la mobilisation de l'intelligence dans le travail salarié auquel je m'intéresse ici.

Dans ce contexte, chercher à préserver la santé des travailleurs et travailleuses ne consiste pas à éliminer toutes les difficultés susceptibles d'être rencontrées car c'est impossible. Il s'agirait plutôt de définir une organisation prescrite du travail qui prévoirait, d'une part, une marge de liberté suffisante pour qu'ils/elles puissent mobiliser leur intelligence, faisant ainsi face à la réalité de leur travail, et qui permettrait, d'autre part, que ces efforts réalisés par les travailleurs et travailleuses soient reconnus tant par les supérieur.e.s hiérarchiques que par les collègues et/ou les client.e.s. (Dejours, 1980). Il faudrait pouvoir reconnaître la contribution irremplaçable des travailleurs et des travailleuses à la finalisation de l'organisation du travail en situation (Dejours, 2003a). La définition de la reconnaissance en psychodynamique du travail, est la formulation d'un jugement sur le travail accompli (C, Dejours, 1980). Ce jugement peut prendre deux formes :

- Les jugements d'utilité formulés par la hiérarchie qui portent sur l'utilité technique, économique ou sociale du travail.
- Le jugement de beauté formulé par les collègues qui portent sur le respect des règles de l'art et du métier.

Le jugement formulé sur le travail par les client.e.s ou les usager.ère.s occupe une place un peu à part du fait que les client.e.s ne connaissent pas les règles de métier, on parle alors plutôt de gratitude.

L'expérience a montré qu'à défaut de pouvoir bénéficier des jugements propres à la reconnaissance, les travailleurs et travailleuses peuvent se contenter de la gratitude des clients. Mais ils/elles prennent alors le risque de s'épuiser à chercher à satisfaire des client.e.s dont les attentes n'auraient pas de limite et/ou de discriminer les client.e.s ou les usager.ère.s en fonction de leur aptitude à exprimer ou non cette gratitude, comme Molinier (2003a) l'a montré pour les soignant.e.s.

Si le travail est prescrit de manière trop rigide, une absence de reconnaissance des difficultés des travailleurs et travailleuses ainsi que de leur contribution à la finalisation de l'organisation du travail réelle les obligerait à tricher toujours plus, à se mettre en infraction pour bien travailler et accentuerait leur souffrance. Une organisation trop floue n'est pas plus favorable car en ne prescrivant que la mission, sans proposer de protocoles pour y parvenir, elle rend encore plus difficile l'évaluation du travail réel.

Une autre condition apparaît favorable à la mobilisation de l'ingéniosité, et, donc, à la construction de la santé, c'est la satisfaction psychologique liée au travail. Cette satisfaction est de deux ordres : concrète et symbolique. La satisfaction concrète se décline elle-même sous deux formes : le fait de protéger son corps des nuisances c'est-à-dire, de sentir son corps en sécurité au travail et le fait de réaliser un travail qui corresponde à sa structure mentale et à sa dynamique pulsionnelle. Ainsi, un sujet dont l'économie pulsionnelle privilégiée est l'action, aurait beaucoup de difficultés à supporter

un travail sédentaire et administratif. La satisfaction symbolique correspond au contenu symbolique du travail (exemple : rôle joué dans la société), son utilité sociale à ses propres yeux 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'expérience du travail, dans certaines conditions, peut également être au principe même des processus psychiques favorisant une reprise du travail de traduction des vulnérabilités singulières issues de l'histoire infantile.

Cela peut également être source de satisfaction symbolique. Dejours a conceptualisé ce processus en termes de résonance symbolique :

« Lorsque la résonance symbolique existe entre théâtre du travail et théâtre de la souffrance psychique, le sujet aborde la situation concrète sans avoir à laisser son histoire, son passé, sa mémoire « au vestiaire ». [...] le travail lui offre en quelque sorte une occasion supplémentaire de poursuivre son questionnement intérieur [...] la résonance symbolique apparaît donc comme condition nécessaire à l'articulation réussie de la diachronie singulière à la synchronie collective. » (1993a, p. 57)

Mais, au-delà de la mobilisation de leur histoire, de leur personnalité et de leur intelligence, les travailleurs et travailleuses, pour construire leur santé, doivent aussi pouvoir bénéficier de la coopération de leurs collègues (Dejours, 1980). La psychodynamique du travail a montré que l'on peut caractériser une grande partie des nouvelles pathologies liées au travail comme des pathologies de la solitude (Dejours, 2009, Vol. 2).

La définition que je retiens de la coopération en psychodynamique du travail est la suivante :

« La coopération : ce sont les liens que construisent entre eux les agents en vue de réaliser volontairement une œuvre commune. » (Dejours, 1993b).

C'est la coordination, l'orchestration, la mise en harmonie des ingéniosités au sein d'un collectif de travail.

Le « ciment » de la coopération c'est la confiance. La confiance n'est pas un sentiment spontané, elle se conquiert. Elle est fondée 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 confiance est ce grâce à quoi je peux prévoir la régularité des conduites de l'autre (Dejours, 1980).

Ce qui va me permettre de prévoir les conduites de l'autre et d'asseoir la confiance c'est le fait de partager les mêmes règles. Ces règles de métier (Cru, 1988) constitutives de la confiance sont co-construites, elles ne sont écrites nulle part, pas de comparaison possible avec le règlement intérieur ou les procédures de sécurité. Elles recouvrent des dimensions très variées (éthiques, sociales, techniques, langagières). Ces règles se construisent et s'actualisent dans un espace de discussion au sein duquel la parole doit être authentique, on doit pouvoir dire ce qu'on pense. L'écoute, quant à elle, dans ces

espaces doit être risquée, on doit être capable d'entendre des choses qu'on ne savait pas, que l'on n'a pas envie d'entendre, qui vont nous déstabiliser, être capable de témoigner si besoin...

Si la hiérarchie a conscience que l'organisation prescrite du travail s'achève sur le terrain avec les travailleurs et travailleuses face à la réalité et qu'elle est partie prenante de ces espaces de discussion où se construisent les règles du collectif, et où se formulent les jugements de reconnaissance, alors la coopération a toutes les chances d'exister et de perdurer. (Dejours, 1993b). On ne peut ni obliger, ni empêcher les travailleurs et les travailleuses à mobiliser leur intelligence et à coopérer *a priori*... S'ils/elles réussissent à le faire, alors, on peut penser, bien qu'il n'y ait pas de prédictibilité dans ce domaine, qu'ils/elles préserveront et construiront leur santé. En d'autres termes, une organisation du travail qui favorise la mobilisation de l'ingéniosité et de la coopération entre collègues de concert avec la hiérarchie est la meilleure protection que l'on peut offrir aux travailleurs et travailleuses car ils en sont les principaux artisans. (Ganem, 2017a). Cependant, les organisations du travail ne sont pas toujours propices à cette mobilisation (Gaignard, 2011) et le surgissement du réel sous la forme d'incidents, d'accidents, de contamination... est inévitable. Les travailleurs et travailleuses sont ainsi amenés à mobiliser la coopération pour se défendre contre la souffrance générée par leur situation de travail.

2.3. Qu'est-ce qu'une stratégie collective de défense ? Une coopération défensive¹⁸.

Christophe Dejours (1980) a défendu l'idée que les travailleurs et travailleuses peuvent, dans certaines circonstances, se défendre collectivement face à une situation de travail qu'ils/elles partagent et qui les fait souffrir. Pascale Molinier considère que :

« L'existence de stratégies collectives de défense est la découverte empirique la plus originale et la plus importante en psychodynamique du travail. » (Molinier, 2006, p. 194).

On sait depuis Freud que, face à la souffrance ou au conflit, chaque individu se défend en construisant des représentations internes et une « vision du monde¹⁹ » plus accommodante pour lui que ce que la réalité lui offre. Une certaine manière de voir certaines choses et de ne pas en « voir » certaines autres aide à rendre nos actions plus cohérentes à nos yeux et moins malaisées (Ganem & Gaignard, 2017).

¹⁸ Pour cette présentation des stratégies de défense je m'appuierai sur un article que j'ai récemment co-signé avec Lise Gaignard : Ganem, V, Gaignard L (2017) : « Obéissance et suicide. Le cas de la Guadeloupe ». Le Carnet Psy. N° 211, p 22-31.

¹⁹ Pour utiliser l'expression de Freud « Weltanschauung ».

Alors que la psychanalyse a mis en évidence des défenses individuelles, C. Dejours (1980) a montré que d'autres défenses pouvaient être construites collectivement. Pascale Molinier et Anne Flottes décrivent le processus de stratégie de défense collective :

« les gens ne subissent pas passivement la souffrance générée par les contraintes de l'organisation du travail ; quand ils ne peuvent pas la transformer par l'imagination, la ruse ou la sublimation, ils s'en défendent en orientant leurs façons de penser et d'agir de sorte à éviter autant que possible la perception de ce qui fait souffrir. Ces stratégies de défense n'interviennent pas sur le monde réel et, en particulier, ne transforment pas les risques ou les contraintes ; elles agissent par des moyens symboliques tels que, notamment, l'occultation, l'euphémisation, l'évitement et la rationalisation qui modifient les affects, les pensées et les états mentaux. » (Molinier & Flottes, 2012, p. 55).

Grâce à ces stratégies de défense collective, il s'agit d'assurer les conditions d'une coopération supportable et d'une transformation de la subjectivité qui permet d'anesthésier la souffrance en conjuguant les efforts de tous et toutes pour ne pas penser aux dimensions de l'activité qui feraient problème, pour les oublier, autant qu'il est possible. Se défendre, c'est toujours diminuer la pensée, en contrôler étroitement les émergences, non seulement en soi, mais chez l'autre. Se défendre collectivement, c'est inventer ensemble des pratiques sociales qui font obstacle à l'émergence de la souffrance ou des conflits (Molinier, 2006). La situation à partir de laquelle une stratégie de défense a été découverte pour la première fois est celle des ouvriers du bâtiment qui déniaient ou minorent le risque de tomber pour éviter l'émergence de la peur qui, en leur donnant le vertige, en risquant de les faire trembler..., les empêcherait de travailler (Dejours, 1980).

« Ce mode de défense consiste à résister par un désaveu à un fragment de la réalité du monde extérieur perçu ou interprété comme particulièrement déstabilisant psychologiquement. Pour qu'une réalité soit déniée, il a d'abord fallu qu'elle soit reconnue : la représentation désavouée n'est donc jamais loin de ressurgir, comme pour la perception du danger par exemple. Les défenses résistent mal à un retour brutal du réel, que ce soit sous la forme d'accident ou d'erreur. » (Molinier & Flottes, 2012, p. 56).

Les stratégies collectives de défense sont intentionnelles mais non conscientes. Elles constituent un système associant différentes conduites qui, prises une par une, ne semblent pas avoir de rapport entre elles : des conduites insolites, des interdits de dire, et une sélection des novices toujours. Quand c'est contre la peur que les travailleurs et travailleuses se défendent d'autres conduites peuvent s'intégrer à ce système : une discipline rigoureuse vis-à-vis des signes de courage, une réticence vis-à-vis des consignes et du matériel de sécurité, un système idéologique centré sur la virilité et parfois aussi, des

rationalisations de type « pensée magique », des pratiques d'addiction et une coopération de la famille. (Molinier, 2006)

« Dans les collectifs féminisés des métiers du soin (Infirmières, aides-soignantes) toutefois la vulnérabilité et la souffrance ne sont pas niées, mais elles sont élaborées défensivement à travers des techniques narratives centrées sur des histoires concrètes et maniant l'autodérision (Molinier, 2006). Ces techniques de dédramatisation permettent un partage de l'expérience du travail entre collègues, mais les descriptions du réel qu'elles produisent sont la plupart du temps perçues comme inconvenantes et disqualifiées en dehors de leur cercle. » (Molinier & Flottes, 2012, p. 56).

Ainsi les défenses sont indispensables à la préservation de la santé, mais Dejours (1980) a aussi montré que, dans certaines circonstances, une stratégie de défense pouvait devenir une véritable 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 elles, 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 et non pas comme la conséquence du travail. La souffrance ne peut plus alors être reconnue comme venant du travail. A l'inverse, 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 ». (Dejours, 1980, 3^e éd., p. 73).

Dans ce même ouvrage, l'auteur précise également :

« Dans certaines situations, les défenses collectives se radicalisent : on parlera alors d'idéologie défensive de métier. Celle-ci 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. » (Ibid, p. 73).

C'est ainsi qu'une équipe d'ouvriers ou d'ouvrières du bâtiment peut être amenée à radicaliser le déni du risque évoqué plus haut ainsi que leur propre vulnérabilité en une idéologie défensive virile qui soude le collectif d'une manière rigide et dangereuse (Baïri, F & Hamraoui, E, 2005). Par la suite d'autres chercheuses ont précisé la description d'une idéologie défensive :

« Les idéologies défensives de métier sont toujours des idéologies essentialisantes (Gaignard, 2006) et mobilisent et réitèrent des catégories altérisantes qui peuvent être, selon les cas : les femmes, les handicapés, les hommes non virils, les novices, les immigrés, etc. [...] Les « autres » peuvent aussi être stigmatisés comme « inférieurs » (en humanité, en culture, en intelligence, etc.) quand il s'agit de lutter contre la honte de participer à la reproduction des inégalités, dans les cas de souffrance éthique. Cliniquement, une idéologie défensive de métier implique la disparition de toute discussion sur le travail (déni du réel), un fonctionnement clanique (Flottes, 2004), l'effacement des espaces de convivialité et de vivre ensemble, et peut déboucher sur de la violence. » (Molinier & Flottes, 2012, pp. 56-57).

Les stratégies de défense puisent dans un grand réservoir de slogans, de « pensée » « prête à l'emploi » qui constitue un imaginaire social et le nourrit :

« Quand la réalité à dénier est partagée, comme c'est le cas en ce qui concerne les risques du travail, le déni doit donc être construit et entretenu de façon *collective* et *constante* jusqu'à se consolider dans un imaginaire social certes localisé, mais qui emprunte à l'imaginaire social au sens large et le renforce en retour. Cet imaginaire social s'impose à la pensée de tous et devient difficile à contester publiquement tant il a pris valeur de vérité pour chacun. » (Molinier, 2010, pp. 103-104).

Ainsi, la virilité est utilisée par certaines stratégies collectives de défense mais la virilité est nourrie par les stratégies de défense en retour.

Lors de mes réflexions sur les conduites des travailleurs et des travailleuses guadeloupéen.ne.s et brésilien.ne.s il m'a souvent été demandé de préciser s'il s'agissait de stratégies de défense ou d'idéologies de défense. Après mûres réflexions, je pense que cela dépend des situations ; des stratégies de défense sont susceptibles de tourner à l'idéologie défensive quand la situation de souffrance est extrême. Je considère d'ailleurs qu'il en va de même pour toutes les stratégies de défense collective, la coopération défensive s'intègre dans la coopération tout court à une dose qui

varie selon les circonstances. Le passage d'une stratégie de défense collective à une idéologie défensive se repère cliniquement en particulier par l'avènement de la violence en lien avec de profondes distorsions de la communication entre des collectifs qui se mettent à fonctionner comme des clans ou sur le mode de la secte et ne tolèrent plus l'expression d'aucune différence.

2.4. La stratégie collective de défense de la résistance et de la désobéissance au travail salarié

Dans mes travaux de DEA, je défendais donc déjà l'idée que ces conduites de résistance et de désobéissance des travailleurs et des travailleuses guadeloupéen.ne.s relevaient d'un effort de coopération défensive. Mais contre quelle souffrance cette stratégie les défendait-elle ?

Ce que j'ai découvert en donnant la parole aux travailleurs et aux travailleuses concerné.e.s, c'est que ces conduites consistaient, dans le travail ordinaire, à vouloir rétablir l'égalité face à tout ce qui était vécu comme une volonté de domination. Il s'agissait de répondre à l'injure d'où qu'elle vienne, *a fortiori* si les collègues étaient témoins.

Ces conduites faisaient l'objet d'un préjugé naturalisant, péjoratif, concernant les travailleuses et les travailleurs guadeloupéen.ne.s, préjugé qui jouait un rôle dans l'occultation des inégalités issues de la période esclavagiste et coloniale qu'avait vécu cette île. Au travers de ces conduites, les travailleuses et les travailleurs guadeloupéen.ne.s auraient cherché à se défendre contre le vécu d'exploitation inhérent au travail salarié. Les travailleurs et travailleuses qui adoptaient cette stratégie opposaient un refus à toute volonté de domination susceptible de générer ce vécu. Face à tout ce qui pouvait être interprété comme une volonté de domination dans le cadre de leur emploi, les travailleurs et travailleuses adoptaient une conduite qui visait à ne pas s'aligner sur les rapports inégalitaires entre eux/elles et leur interlocuteur ou interlocutrice, que ce soit un.e chef.fe, un collègue ou un.e client.e.

Cette défense provoquait, chez les sujets qui l'adoptaient, une limitation de leur engagement subjectif vis-à-vis du travail prescrit (horaires, objectifs, pression temporelle...) et vis-à-vis du fait de faire carrière. Entre collègues engagé.e.s dans cette stratégie de défense, des formules toutes faites circulaient du type « *En pé ké tuyé mwen pou blan la* » (Je n'irai pas me tuer pour le Blanc) ou encore : « *ou kompwend sè lotel a ou ?* » que j'évoquais précédemment.

J'ai pu me rendre compte que ces salarié.e.s avaient souvent, à côté, un travail que j'ai qualifié de « travail pour soi », comme un jardin, une activité indépendante, du petit élevage... qui contribuait à rendre possible cette limitation de leur engagement.

2.5 La clinique du travail à l'école de la Guadeloupe

Ces résultats de ma recherche en Guadeloupe ont surpris tout le monde, moi y compris. Au travers de toutes les discussions que j'avais eues à cette occasion, tant avec les patron.ne.s qu'avec les syndicalistes et les médecins du travail, je m'étais rendu compte que cette stratégie de défense, qui passait par la résistance et la désobéissance au travail, protégeait les travailleurs et travailleuses de la souffrance liée au vécu d'exploitation inhérent à la subordination issue de la condition de salarié.e. Mais il semblait qu'elle protégeait aussi ceux et celles qui l'adoptaient des pathologies de surcharge et de la solitude générées par les nouvelles formes d'organisation du travail décrites par l'équipe du laboratoire de Christophe Dejours. Elle semblait notamment les protéger du suicide.

Ce que cette stratégie de défense nous enseigne sur le lien entre obéissance et santé au travail

Parallèlement aux enquêtes de psychodynamique du travail, je réalisais aussi quelques consultations de psychopathologie du travail dans le cadre de conventions que j'avais passées avec des institutions et le Centre Interprofessionnel de Santé au Travail de la Guadeloupe. Dans le cadre de ces consultations, je ne menais que 2 entretiens par personne. Le premier avait pour but de restituer avec le patient ou la patiente l'enchaînement des circonstances qui avaient mené à la manifestation des symptômes qui justifiait notre rencontre. Entre deux entretiens, je rédigeais un compte-rendu de ce premier entretien que nous validions ensemble lors du deuxième. Je lui laissais le rapport validé et il/elle pouvait s'en servir comme bon lui semblait ; je me mettais aussi à sa disposition pour le présenter avec lui/elle à des interlocuteurs ou interlocutrices de son choix. Mon but était toujours de permettre ainsi de susciter une intervention collective, partant du principe que toute pathologie liée au travail avait son origine dans l'organisation du travail qu'il fallait pouvoir analyser collectivement.

Dans le cadre de ces consultations j'ai reçu des patient.e.s de différents types :

- Certaines personnes avaient subi des agressions de la part des usagers et ne pouvaient plus reprendre le travail. A l'analyse, dans ces cas, nous nous rendions compte que l'agression était d'autant plus difficile à supporter que les collègues ne s'étaient pas portés à leur secours. L'agression signalait souvent, en fait, un défaut majeur de coopération. Comme l'entreprise, généralement, n'avait pris aucune disposition pour assurer une meilleure sécurité à ces employées, ces dernières n'avaient aucune raison de ne pas avoir peur de revenir travailler

puisque rien n'avait changé. Ce n'était pas une ou deux consultations avec moi qui, comme par magie, auraient résolu le problème. Mais, chaque fois qu'il a été possible de réaliser une intervention de psychodynamique du travail avec tout le collectif, cela a permis d'apaiser la situation et de favoriser le retour au travail de la personne que j'avais rencontrée.

- Certain.e.s étaient des « négropolitain.ne.s » (Antillais.e qui est né.e en France ou qui y a vécu très longtemps) qui n'arrivaient pas à s'intégrer dans l'équipe où ils/elles avaient été muté.e.s, à tel point que certain.ne.s envisageaient, dépité.e.s, de retourner en Métropole alors qu'ils/elles avaient rêvé toute leur vie de ce retour. C'était souvent des fonctionnaires. D'après eux/elles, les conditions de mutation aux Antilles sont toujours plus difficiles pour eux/elles que pour les métropolitain.ne.s (les conditions pour obtenir leur mutation leur paraissaient plus exigeantes et la mutation n'intervenait souvent qu'en fin de carrière), pour des raisons que je ne m'explique pas. Ils/elles arrivaient donc souvent après une brillante carrière en Métropole mais n'arrivaient pourtant pas à s'adapter. J'ai souvent pris leur exemple dans mes enseignements pour illustrer le fait que la compétence ne peut s'envisager que dans le contexte où elle est mise en œuvre comme le défendait la psychodynamique du travail. Lorsque nous analysions la situation avec les patient.e.s nous nous rendions compte, qu'en fait, leurs difficultés d'adaptation étaient liées à leur incapacité à adopter la stratégie de défense par la résistance et la désobéissance au travail salarié.

En effet, après tant d'année en Métropole, ils/elles avaient développé un rapport subjectif au travail tout à fait différent qui entraînait en contradiction avec cette stratégie de défense. Cela les amenait, entre autres, à entrer en conflit avec leurs collègues en déclarant à tout va que « en Métropole on ne fait pas comme cela » par exemple, ce qui aggravait encore le rejet dont ils/elles étaient l'objet de la part de ces collègues parce qu'ils/elles se mettaient ainsi en position de supériorité par rapport à eux. Incapables d'obtenir leur coopération, ils/elles n'étaient plus compétent.e.s pour réaliser leur travail dans ce nouveau contexte. Riche de cette nouvelle compréhension de leur situation, certain.e.s sont effectivement retourné.e.s en Métropole et d'autres ont modifié leur conduite, mais généralement ces deux entretiens suffisaient à améliorer leur état de santé.

- Deux autres patients.e.s étaient des personnes qui avaient tenté de se suicider ou qui menaçaient de le faire en faisant un lien avec leur travail. Ils/elles m'avaient été référés.e.s par les médecins du travail. Ces deux personnes avaient aussi travaillé plus de 20 ans en Métropole avant de « rentrer » au pays. Après discussion avec les médecins du travail, je m'étais rendu compte que les suicides ou tentatives de suicide en lien avec le travail étaient très rares en Guadeloupe et touchaient toujours des métropolitain.ne.s ou des «

néropolitain.ne.s » et cela m'intriguait. C'est cet aspect en particulier du lien entre cette stratégie de défense et la psychopathologie au travail que je vais développer maintenant.

Bien plus tard, j'en ai donc discuté avec Lise Gagnard (2016), spécialiste des consultations individuelles pour des patient.e.s qui font un lien entre leurs symptômes et leur travail ; elle a fait partie pendant de nombreuses années du laboratoire de psychologie et de l'action du CNAM.

Nous avons ainsi rédigé un article (Ganem & Gagnard, 2017) sur l'un des patients qui avait menacé de se suicider à cause de son travail afin de faire le lien entre l'adoption de la stratégie de défense de la résistance et de la désobéissance au travail, d'une part ; la santé au travail, d'autre part.

Ce patient avait dû se faire muter en Guadeloupe pour des raisons personnelles et avait dû ensuite changer de métier dans le cadre de restructurations engagées par son entreprise. Alors qu'il était technicien, et qu'il aimait beaucoup ce métier, il avait dû se réorienter vers des fonctions commerciales. Il faisait beaucoup d'effort pour s'adapter aux nouveaux postes qui lui avaient été proposés de manière successive mais n'avait jamais pu accéder à un poste d'encadrement comme il le souhaitait. N'ayant pas pu discuter avec les décideurs concernés, il ne comprenait pas pourquoi (je ne le sais pas non plus). Après avoir développé des troubles psychiques liés à sa situation de travail, il avait fini par être positionné sur une fonction subalterne puis poussé à la retraite.

Il est apparu, après analyse, que dans le contexte des nouvelles formes de management actuel, ce salarié qui s'engageait principalement dans la quête de jugements favorables de la hiérarchie et des rétributions qui leurs sont associées se trouvait en danger du point de vue de sa santé mentale, d'autant que son travail ne revêtait pas à ses yeux d'utilité sociale. Cette analyse différait sensiblement du point de vue défendu par Dejours et Gernet (2012) selon lequel ceux et celles qui étaient susceptibles de tomber malade étaient les plus engagé.e.s dans leur travail :

« Dans le cas des suicides, il s'avère que ce ne sont pas les individus les plus vulnérables sur le plan psychopathologique qui se suicident, mais qu'il s'agit au contraire de personnes extrêmement engagées et « investies » dans leur travail. » (p. 105).

L'exemple de cette personne nous a permis de défendre l'idée que ce qu'il y a de plus risqué sur le plan psychique, ce n'est pas d'être extrêmement engagé et « investi » dans son travail en tant que tel, c'est d'être « lancé dans une quête de jugements favorables de la hiérarchie et des rétributions qui leurs sont associés », indépendamment de l'utilité sociale du travail en question.

A plusieurs reprises, lors de mes enquêtes en Guadeloupe, des travailleurs et des travailleuses, engagé.e.s dans la stratégie de défense de la résistance et de la désobéissance au travail salarié, ont

manifesté un authentique engagement subjectif dans leur travail tout en renonçant à le faire reconnaître par leur supérieur hiérarchique et en adoptant des conduites de désobéissance à son égard. Je raconte par exemple dans *La désobéissance à l'autorité. L'énigme de la Guadeloupe*. (2012) qu'une équipe de techniciens d'un hôtel avait remis en état des chambres alors que leur direction le leur avait interdit. Des soignant.e.s, lors d'une enquête dans un hôpital évoquée dans un article « seul le travail rentable est évalué » (Ganem, 2011b), racontaient aussi qu'ils/elles n'obéissaient pas aux ordres concernant la réalisation des procédures administratives liées à la comptabilité à l'acte, afin de libérer du temps pour prendre soin des malades... La limitation de l'engagement subjectif dans la quête de jugement favorable de la hiérarchie, induite par la stratégie de défense observée en Guadeloupe (la résistance et la désobéissance au travail salarié) paraissait ainsi efficace pour préserver le sens du travail et partant la santé mentale.

Le problème, c'est que cette stratégie de défense, comme c'est toujours le cas, reposait sur un empêchement de penser la réalité qui fait souffrir, elle n'avait donc aucune force de transformation de l'organisation du travail prescrite. En revanche, cette stratégie de défense aurait permis à ceux et celles qui l'adoptaient de se construire collectivement une situation de travail de nature à préserver leur santé dans le contexte actuel des nouvelles formes de management. Par ailleurs, elle générait chez les travailleurs et travailleuse qui y adhéraient une attitude de rejet envers celui/celle qui s'investissait dans la quête de jugements d'utilité et qui se positionnait du côté de la direction dans les rapports de domination inhérents aux relations salariales. Cette mise à l'écart plus ou moins violente accentuait encore la solitude de ces personnes et le risque de leur décompensation.

Cette stratégie collective de défense (résistance et désobéissance) déplace la quête de reconnaissance par la hiérarchie vers une solidarité d'appartenance au groupe des travailleurs et travailleuses exploité.e.s. Mettre cela en évidence, lors de la mise en œuvre du dispositif d'auto-analyse du travail ou des enquêtes de psychodynamique du travail, m'a permis, dans les prises en charge individuelles, de comprendre le sens des décompensations et la vulnérabilisation des sujets. En effet, du fait de leur histoire personnelle, notamment une carrière métropolitaine, ces sujets ne respectent pas cette stratégie et maintiennent des attentes vis-à-vis des jugements d'utilité de la hiérarchie et des privilèges qui l'accompagnent, ce qui a pour conséquence de les exclure de leur collectif de pairs.

Le genre prendrait une autre forme dans la société guadeloupéenne héritière de l'esclavage

Le 8 mars 2019, nous avons organisé pour la première fois un colloque de clinique du travail en Guadeloupe, auquel Pascale Molinier a participé, qui s'intitulait : « La clinique du travail en Guadeloupe : apports réciproques ». En Guadeloupe, comme je le disais, j'ai contribué à la création de la filière « psychologie du travail » du CNAM.

Deux psychologues du travail, formées au sein de cette filière, ont monté une association des clinicien.ne.s du travail de la Caraïbe (ACTC), elles ont brillamment présenté leurs travaux de mémoire. Un autre enseignant de la filière, issu de la psychologie du développement, a également présenté son regard sur la clinique du travail. Les travaux de mémoire de tous les auditeurs et auditrices qui avaient eu leur diplôme, ou étaient en passe de l'avoir, ont également été présentés. Les actes sont disponibles sur HAL.

Lors de ce colloque ma conférence s'intitulait : « La clinique du travail à l'école de la Guadeloupe ». Je vais maintenant expliquer pourquoi. J'ai choisi de donner ce titre parce que la stratégie de défense collective que j'ai mise en évidence dans ma thèse ne correspondait pas à ce qui avait été décrit préalablement dans d'autres milieux de travail en Métropole : elle était transversale au genre et au métier. Elle concernait tous les métiers salariés ; j'ai pu constater qu'elle existait tant dans l'hôtellerie qu'à l'hôpital, que dans les banques, les administrations, que chez les dockers...et elle pouvait être adoptée autant par les femmes que par les hommes.

Jusqu'à présent, les stratégies collectives de défense avaient été décrites comme différentes selon les métiers (parce qu'en rapport avec des contraintes psychologiques, sociales et techniques différentes) et selon le genre (car les hommes et les femmes pour la plupart n'exercent pas les mêmes activités – même quand ils font parfois le même métier). Ainsi Christophe Dejours, dans la discussion avec Helena Hirata et Danièle Kergoat (1988), avait problématisé la virilité comme un élément symbolique central dans le déni du risque qui caractérise les stratégies collectives de défense des métiers exercés en majorité par des hommes (en particulier le BTP) et Pascale Molinier avait montré des défenses collectives toutes autres chez les infirmières : en substance, on n'y retrouvait pas le déni de la vulnérabilité associé à la virilité, mais des formes plus souples de « domestication » ou d'élaboration du réel (Molinier, 2003a).

Lors du colloque « La clinique du travail en Guadeloupe : apports réciproques » nous avons eu une discussion très intéressante sur la question du genre en Guadeloupe à l'issue de l'intervention de Mickaëlle Rome (2020), une des auditrices diplômées en Guadeloupe. Celle-ci s'intitulait : « Repenser les stratégies de défense à partir du contexte historique ».

Mickaëlle Rome (2020) posait l'hypothèse que des femmes, dans une équipe de lingerie d'un grand hôtel, avaient construit une stratégie collective de défense de type viril pour se défendre contre la souffrance liée au vécu de domination des hommes dans la société.

Elle introduisait ainsi l'idée qu'il existerait une virilité féminine qui ferait partie intégrante de la figure de la femme esclave dont la féminité avait été déniée (Davis, 1983 ; Dorlin (Ed.), 2008 ; Dorlin, 2009 ;

Truth, 1951). Nous avons convenu que l'héritage de l'esclavage aurait eu un impact sur la conception du genre et aussi sur la façon dont se défendent les femmes en Guadeloupe. Ceci contribuerait à expliquer pourquoi la stratégie de la résistance et de la désobéissance au travail salarié en Guadeloupe était transversale au genre. Je n'ai pas poursuivi plus loin cette réflexion qui revêt pourtant un intérêt certain.

Je presentais depuis le départ qu'il existait un lien entre l'héritage de l'esclavage et ces conduites défensives de résistance et de désobéissance dans le cadre du travail salarié. Cependant, l'organisation du travail actuel n'avait plus rien à voir avec l'horreur de celle qui existait au temps de l'esclavage, et je me demandais donc comment, dans ces conditions, maintenir l'idée de ce lien entre ces conduites de désobéissance et l'esclavage...

Au sein de mon laboratoire d'accueil au CNAM, l'idée qu'il puisse exister une transmission transgénérationnelle de la souffrance au travail avait été soulevée mais peu étudiée. Pascale Molinier et Anne Flottes y faisaient référence en note de bas de pages, dans un article :

« Il en résulte des formes de transmission transgénérationnelle de la souffrance au travail des parents vers leurs enfants (aussi bien que de transmission de savoir-faire, de valeurs ou, au contraire, de manques liés au chômage prolongé). Ces processus, bien qu'ils soient connus, sont peu étudiés (Gaignard, 2001). » (2012, p. 56).

Pour comprendre la transversalité de ces conduites et leur lien avec l'héritage de l'esclavage, j'ai dû aller au-delà des frontières du travail habituellement étudié par la psychodynamique du travail et étudier les relations entre les adultes et les enfants qui se sont imposées comme un chaînon explicatif indispensable.

PARTIE 3 - « Le chainon des relations entre les adultes et les enfants en Guadeloupe s'impose »

3.1 Une courroie de transmission de l'héritage de l'esclavage transatlantique.

Tout cela m'a amené à porter mon attention sur ce qui se passe en dehors des milieux de travail dans le cadre des relations entre les adultes et les enfants au sein de la famille. En effet, j'étais très intriguée et choquée par le fait que les adultes adoptaient envers les enfants une attitude extrêmement dominatrice et je ne pouvais m'expliquer comment des enfants élevés dans ces conditions pouvaient, une fois adultes, adopter des conduites de résistance et de désobéissance dans les milieux de travail salariés...

Cela était tout à fait contraire aux observations réalisées par Alice Miller (1981) par exemple. Dans son ouvrage *C'est pour ton bien*, elle montrait, qu'au contraire, la volonté de domination des adultes sur les enfants en Allemagne provoquait leur obéissance absolue et aurait même été à l'origine de l'obéissance aveugle du peuple allemand à Hitler qui aurait ainsi incarné, aux yeux des Allemands, leur père violent ; et qui étaient très nombreux à l'époque, d'après elle.

Dans un texte intitulé « Les violences ordinaires dans l'éducation des enfants en Guadeloupe » (2019), Stéphanie Mulot souligne que dans la continuité de ces travaux de A. Miller, des médecins et psychologues français.es et américain.e.s ont souligné les liens entre les châtiments corporels subis dans l'enfance et l'incidence de certaines maladies, d'accidents à répétition, de prises de risque et de mises en danger, chez les adolescents et les adultes (Straus & Donnelly, 1994). D'après Mulot, le fait d'avoir subi des châtiments corporels dans l'enfance est aussi corrélé significativement avec le fait d'être un enfant agité, agressif ou facilement agressé par les autres et de devenir, plus tard, un acteur violent envers soi-même, les autres, son/sa conjoint.e ou ses enfants. Ainsi selon Mulot, les châtiments infligés généreraient la violence chez les enfants qui la subissent. Elle souligne aussi que seule la présence d'un « témoin secourable » (Miller, 2004) ou d'un « tuteur de résilience » (Cyrulnik, 1999), qui montrent aux enfants violenté.e.s de la bienveillance, leur permet de ne pas reproduire le cycle de la violence.

Dans ce même article, Stéphanie Mulot ajoute que pour Daniel Delanoë (2017), les châtiments corporels n'existent pas dans toutes les sociétés, mais sont d'autant plus encouragés et légitimés que

les rapports sociaux sont marqués par des rapports de domination forte, et de hiérarchies multiples, fondés sur l'âge, la classe sociale, la situation économique, la race, le sexe etc... Elle ajoute que dans les sociétés à faibles rapports hiérarchiques, fondées plus sur la coopération, les châtiments sont faibles, car les enfants apprennent la solidarité dans la confiance.

Stéphanie Mulot nous apprend également qu'aux Etats-Unis et dans la Caraïbe, des études sur l'origine esclavagiste des châtiments corporels tendent à montrer l'influence délétère du système colonial sur les pratiques éducatives des personnes esclavisées et de leurs descendant.e.s. Elle s'appuie sur les travaux de Stacy Patton, pour opposer une vision positive de l'Afrique précoloniale qui n'aurait pas pratiqué les châtiments corporels, à une vision destructrice de la colonisation européenne qui a importé avec elle l'esclavage et la pratique multiséculaire des châtiments envers les enfants. Stacy Patton affirme que le fait que les communautés noires aient plus souvent recours aux violences ordinaires n'est pas un trait intrinsèquement lié à leurs cultures originelles. Au contraire, ce serait, d'une part, un héritage de l'aliénation coloniale et du traumatisme de l'esclavage qui exigeaient des enfants esclavisé.e.s qu'ils/elles soient des travailleurs et travailleuses dociles et soumis.es pour leur propre survie et, d'autre part, une adaptation à la société américaine raciste qui aurait nécessité des méthodes violentes pour apprendre aux enfants à survivre au danger permanent. Ces peurs héritées et intériorisées du côté des parents ; peur du maître et de la maîtresse, de la pratique des lynchages, de la brutalité de la police, se traduiraient aujourd'hui par un risque plus élevé pour les enfants noir.e.s d'être agressé.e.s, sévèrement blessé.e.s ou tué.e.s par un membre de leur famille, un policier ou un voisin (Patton, 2017a, 2017b).

Dans ce texte, Stéphanie Mulot, comme Livia Lesel (1995) en son temps, postule aussi qu'il existe un lien entre cette violence des adultes envers les enfants en Guadeloupe et l'esclavage.

« Le dressage du corps dans une société post-esclavagiste peut véritablement constituer un héritage de ce traumatisme fondateur que fut l'esclavage et qui a marqué non seulement les rapports sociaux, organisés sur des hiérarchies socio-raciales très fortes, mais aussi l'imaginaire et le psychisme des individus. Dresser les corps peut contribuer à cette « intériorisation de l'infériorisation » qu'analysait Frantz Fanon (1952), par laquelle les parents apprennent à leurs enfants à refouler, nier ou haïr certaines de leurs caractéristiques physiques (la couleur noire, les traits négroïdes, les cheveux crépus) ou culturelles (le parler créole, la culture du gwo ka et des « vyè neg » etc.). Daniel Delanoë rapporte le témoignage d'une femme antillaise âgée qui raconte que, lorsque sa mère la rouait de coups de ceinture dans son enfance, c'était, disait-elle, pour « *faire sortir le vieux nègre qui est en toi* » (Delanoë, 2017). » (Mulot, 2019, pp. 16-17).

Cependant, en psychodynamique du travail, du fait de notre ancrage dans la psychanalyse, nous sommes toujours sceptiques sur cette hypothèse de l'intériorisation. A partir de la théorie de la séduction généralisée de Jean Laplanche (1987), nous savons qu'il n'y a pas de processus d'intériorisation, mais un processus de traduction-interprétation de la part de l'enfant à partir des messages qui lui sont transmis par les adultes. Par ailleurs, Stéphanie Mulot (2019) désigne comme une « pédagogie noire » au sens d'Alice Miller les pratiques éducatives en Guadeloupe. Or, 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 me semble encore différent.

Dans son texte, Stéphanie Mulot déclare enfin qu'il existe une « difficulté à interroger ces pratiques, en Guadeloupe » parce qu'il existerait sur cette île un :

« refus culturaliste et nationaliste d'une partie de la population de les remettre en question, au nom justement d'une tradition ancestrale. » (2009, p. 6).

Au moment de ma thèse, faisant fi de cette difficulté dont je n'avais pas conscience à l'époque et partant du principe que je ne pourrais pas résoudre par moi-même, ni au travers de la littérature existante, ce nouvel aspect de l'énigme de la résistance et de la désobéissance de salarié.e.s adultes ayant été dominé.e.s et violenté.e.s lorsqu'ils/elles étaient enfant, j'ai proposé aux personnes avec lesquelles j'avais mené les investigations collectives concernant leur travail, de participer à des entretiens individuels. Ceux-ci concernaient les relations qu'elles entretenaient avec les adultes lorsqu'elles étaient enfants. Je leur demandais de me faire part de leur expérience subjective relative à cette énigme. J'ai ainsi interrogé autant d'hommes que de femmes, autant de personnes engagées dans leur travail que de personnes résistantes ; huit personnes en tout qui avaient entre 30 et 50 ans. Je ne reviendrai pas ici sur la méthode que j'ai déjà décrite dans ma thèse. Je présenterai celle-ci de manière plus précise dans la sixième partie à propos de l'étude réalisée au Brésil.

A l'occasion de ces entretiens individuels, est apparu le fait que les adultes se servaient de la violence contre les participants quand ils étaient enfants pour imposer leur domination :

- Les ordres devaient être exécutés *illico presto*,
- Les enfants ne devaient pas écouter les conversations des adultes,
- Ils n'avaient pas le droit à la parole,
- Ils devaient baisser les yeux face à un adulte...

Les participant.e.s lorsqu'ils/elles étaient enfants étaient également très souvent contraint.e.s de réaliser le travail domestique. Les ordres accompagnés de sanctions physiques concernaient le plus souvent un travail à réaliser ou un service à rendre.

Les personnes interrogées évoquaient l'éducation reçue dans les années 60-80. Elles ont déclaré qu'elles recevaient des punitions qui semblaient bien rappeler celles qui étaient infligées aux esclaves comme les coups de ceinture, les coups de bâtons, avec tout ce que l'adulte trouvait « sous la main » (Régent, Gonfrier & Maillard, 2015), de même que le fait de nettoyer les plaies ainsi causées avec du citron, du sel ou du piment... ou encore le fait d'obliger les enfants à rester au soleil, à genoux, en tenant des poids dans chaque main, jusqu'à ce qu'il/elle se soit excusé...

J'ai finalement compris qu'il s'agissait de tout un système éducatif destiné aux enfants les plus foncé.e.s de peau pour les « préparer » à la place défavorisée qui serait la leur dans la hiérarchie sociale contemporaine, le pôle des Nègres.

Dans la suite de cette recherche, je serai souvent amenée à utiliser le terme de « Nègre », j'utilise ce terme car il est très utilisé en Guadeloupe, notamment en créole et dans les conversations courantes (Exemples²⁰ : « *Nèg-a-blanc* (Nègre qui ne fréquente que des blancs) », « *Sè neg-an-mwen* » (C'est mon pote), « *On vayan nèg* » (Un nègre fort, costaud courageux), « *Vyé-nèg* » (Voyou, nègre récalcitrant). Dans son usage populaire en Guadeloupe, il ne revêt pas de caractère particulièrement positif ni négatif comme on le voit au travers des expressions mentionnées ci-dessus. Lorsque j'ai publié *La désobéissance à l'autorité. L'énigme de la Guadeloupe* au PUF, il m'a été demandé de retirer cette expression de « Nègre » et de la remplacer systématiquement par « Noir », ce que j'ai fait contre ma volonté. Dans le cadre de cet exercice académique, j'ai choisi d'utiliser l'expression « Nègre », pour soutenir la singularité des Antilles françaises et de ses manières de dire plutôt que l'expression « Noir », plus homogénéisante, globale, et plus politiquement correcte. Je n'entrerai pas dans le débat de la resignification (Butler, 2004). Le sens du terme « Nègre » tel que je l'utilise ici est le même que celui de Frantz Fanon dans cette citation de *Peau noire, masques blancs*, j'y reviendrai :

« Quand je désobéis, quand je fais trop de bruit, on [sa famille²¹] me dit de ne pas “ faire le nègre ”. » (Fanon, 1952, 2^e éd., p. 155).

et non le sens théorique et politique que lui donne Aimé Césaire (1955). L'usage de cette expression de « Nègre » fait référence aux rapports de domination (ou à une hiérarchie sociale) issu de

²⁰ Dictionnaire Créole Français (1990) SERVEDIT/Jasor

²¹ C'est moi qui précise

l'esclavage, au sein desquels (ou de laquelle) le pôle des « Nègres » occupe une position opposée et subordonnée à celui des « Blancs ».

Les enfants plus clair.e.s de peau auraient généralement été traité.e.s autrement en espérant qu'il/elles hissent toute la famille dans la hiérarchie liées à la couleur de peau, vers le pôle des Blancs, grâce à l'école ou en réalisant un beau mariage par exemple.

J'avais désigné ce processus par les termes : « assignation de la couleur de peau ». Je le rapprochais du processus d'assignation du genre décrit par Jean Laplanche (2003) dans le contexte de la séduction généralisée. Voici comment fonctionne ce processus de l'assignation de la couleur de peau.

3.2 L'assignation de la couleur de peau²²

Dans *Peau noire, masques blanc* (1952), Fanon 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. Fanon est psychiatre, toutefois il ne reconnaît pas à ce phénomène une quelconque origine familiale, bien qu'il en décrive les symptômes psychopathologiques, il ne lui reconnaît qu'une origine sociale et politique, à savoir la colonisation. Il ne s'intéresse pas à la relation parent-enfant, et sur le plan de la vie affective, ce sont plutôt les relations entre les hommes et les femmes qu'il étudie. A aucun moment il n'envisage que le socius²³ puisse avoir une quelconque influence. Il raconte pourtant, je le disais :

« Quand je désobéis, quand je fais trop de bruit, on [sa famille²⁴] me dit de ne pas “ faire le nègre ”. » (Fanon, 1952, p. 155).

Nous verrons dans la suite de mes recherches que cette anecdote, qu'il nous livre ici sans la développer, va dans le sens de ce que j'ai pu découvrir sur l'importance des relations entre les adultes et les enfants pour comprendre les incidences possibles de l'esclavage. On peut noter, dès à présent, que sa carrière fulgurante « a fait du bruit » et montre qu'il n'a pas fait ce que sa famille attendait de lui.

²² Pour cette présentation, je me suis beaucoup inspirée de l'article suivant : Ganem, V (2013b) l'impact de l'héritage de l'esclavage sur le traitement des enfants et des adolescents par les adultes : l'exemple de la Guadeloupe. *Interacções*, 26, 43-68.

²³ Au sens de l'entourage proche de l'enfant : le père, la mère mais aussi un ami, un frère, un cousin, etc.

²⁴ C'est moi qui précise

Jean-Luc Bonniol (1992), anthropologue, quant à lui, 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. » (p. 17).

Ainsi, il montre que les Blancs ont tâché de se marier et de se reproduire (officiellement du moins) 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 Frantz Fanon (1952).

Si certains adultes, dans leur économie érotique et surtout matrimoniale sont susceptibles de donner la préférence aux partenaires de couleur plus claires qu'eux, j'ai fait l'hypothèse qu'il pourrait en aller de même avec leurs enfants en me référant à la théorie de la séduction généralisée de Jean Laplanche (1987).

Dans le cadre de cette théorie, la situation prise en compte est la « Situation anthropologique fondamentale » caractérisée par un rapport inégal entre l'enfant et les adultes. Cette inégalité entre les adultes et les enfants, Jean Laplanche la situe uniquement dans le fait que 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. 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 du sujet qui perdurera tout au long de sa vie.

Le processus d'assignation de la couleur de peau est un processus psychologique proche de celui évoqué par Jean Laplanche (2003) 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...). » (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. En s'appuyant sur les études de genre²⁵ on peut faire l'hypothèse, qu'en assignant un genre à l'enfant, les adultes les inscriraient par la même occasion dans les rapports de domination de sexe (Dejours, 2003b ; Molinier, 2008). Il en est de même pour la couleur de peau.

En Guadeloupe :

« Les barrières raciales apparues durant l'esclavage se sont maintenues après l'abolition, continuant à renforcer les hiérarchies sociales. (Bonniol, 1992, p. 13) ».

De même qu'il existe une hiérarchie sociale de sexe, il existe une hiérarchie sociale de couleur de peau. D'autres auteurs ont fait ce constat, Elsa Dorlin (2009), notamment, dans son ouvrage *La matrice de la race*, dans lequel elle situe historiquement le processus de blanchiment et la ligne des couleurs.

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. La perception par les parents de la couleur de peau d'un enfant ne renvoie 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.

Les messages d'assignation de la couleur de peau 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/elle se « convaincra » qu'il/elle est un Nègre ou une Nègresse, « un Chabin ou une Chabine²⁶ » ou un Blanc ou une Blanche, comme on peut être convaincu d'être un garçon ou une fille.

²⁵ Voir notamment : Butler, J. (2005). *Trouble dans le genre* (C. Krauss, trad.). Paris : La découverte. (Œuvre originale publiée en 1990) et Delphy, C. (2001). *L'ennemi principal, II : « penser le genre »*, Paris : Syllepse.

²⁶ Qualificatif usuel en Guadeloupe pour les guadeloupéen.e.s clair.e.s de peau.

Dans ces circonstances, la couleur de peau s'avère subjective et relationnelle, elle ne relève pas d'une objectivité. Jean Laplanche (2003) insiste sur le caractère binaire de l'assignation de genre. L'assignation de 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, c'est qu'ils/elles ne seraient pas, eux-mêmes, « très au clair », oserais-je dire, sur cette question de la couleur de peau.

Historiquement, les deux pôles « nègre » et « blanc » ont correspondu dans la société guadeloupéenne à un statut de dominé.e, celui d'esclave ou de dominant.e, celui de maître ou maîtresse. Ce rapport de domination s'est maintenu dans la hiérarchie sociale, jusqu'à ce jour. Encore aujourd'hui, la hiérarchie sociale est favorable aux personnes plus claires de peau ; il suffit d'observer la couleur de peau des dirigeant.e.s d'entreprise pour s'en convaincre.

En fonction de sa couleur de peau, l'enfant pourrait être assigné.e au statut de dominé.e, de Nègre ou Nègresse et donc d'héritier ou héritière d'esclave s'il ou elle est perçu.e comme étant de couleur foncée. A contrario, il/elle pourrait être assigné.e au statut de dominant.e, de Blanc.he et donc d'héritier ou héritière de maître s'il ou si elle est perçu.e comme étant de couleur plus claire. Le fait que les enfants perçus comme des Nègres et Nègresses, soient initié.e.s très tôt au travail domestique, me semble pouvoir, là aussi, jouer un rôle dans ce processus d'assignation à une place de dominé.e. dans la hiérarchie sociale liée à la couleur de peau, comme il en joue un pour les filles par rapport aux garçons dans l'assignation à une place de dominée dans la hiérarchie sociale des sexes.

Ce qui aurait empêché jusqu'alors tous les auteur.e.s commenté.e.s d'accéder à cette hypothèse de l'existence de ce processus d'assignation psychologique de la couleur de peau serait ce que Laplanche (2003) appelle « l'adulto-centrisme (p. 78) ». 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.

Il est important de préciser que, pour les familles qui se considèrent comme des Blancs, le processus d'assignation existe également ; le meilleur exemple est sans doute celui des « Békés²⁷ ». 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 (Alibar et Lembeye, 1983, Vol. 1). Ceci installe cet enfant dans une position de dominant vis-à-vis de ceux et celles qu'il considère comme des Nègres. Les campagnes de communication organisées dès les débuts de la

²⁷ Nom par lequel on désigne les héritiers des maîtres.

colonisation pour justifier la colonisation auprès des métropolitain.ne.s auraient aussi fini par convaincre le peuple français de sa supériorité sur l'indigène des pays colonisés²⁸.

Concrètement, l'assignation de la couleur de peau consisterait de la part des adultes à faire des différences (consciemment et inconsciemment) entre les enfants avec lequel.le.s ils/elles cohabitent en fonction de la couleur de leur peau. Cette distinction se ferait au niveau du langage (on les qualifierait ainsi de « *ti chabin* » ou de « *ti nèg* » mais on pourrait aussi dire à un enfant considéré comme noir de peau « *ou nwè kon...* » (tu es noir comme... ton père ou quelque chose de noir, comme le charbon par exemple). L'un des participants à mon étude a même évoqué l'idée que les adultes s'adressaient plus facilement en français aux enfants les plus clair.e.s de peau et en créole aux enfants les plus foncé.e.s. Mais cette différence existerait également au niveau de ce que je considérerai comme le traitement ou le statut réservés aux enfants et aux adolescent.e.s par les adultes en fonction de leur couleur de peau. Cette question du **traitement réservé aux enfants au sein de la fratrie**²⁹ ne m'était pas apparue aussi déterminante à ce stade de mes recherches, mais le deviendra lorsque j'entreprendrai cette même investigation au Brésil (Voir Partie 6).

Ce traitement consistait à favoriser les enfants les plus clair.e.s de peau : ils/elles auraient droit à plus d'écoute, d'attention et de tendresse, seraient plus souvent exempts des travaux domestiques, seraient incités à réussir à l'école et à fréquenter des jeunes gens aussi clair.e.s ou plus clair.e.s qu'eux. Les enfants et les adolescent.e.s les plus clair.e.s de peau seraient ainsi inscrit.e.s dans les rapports sociaux en tant que dominant.e.s. Ces enfants commenceraient à se prendre (ce sont les mots des participants) pour des « rois ou reines » ou des « dieux ou déesses ».

Ces enfants ainsi privilégié.e.s auraient la conviction qu'ils/elles sont plus proches du pôle des Blancs, ce qui, conformément à la hiérarchie sociale en vigueur, les amènerait à se considérer comme supérieur.e.s aux autres enfants de la fratrie ou de la famille, qu'ils/elles considèreraient et qui se considèreraient eux-mêmes comme plus proches du pôle des Nègres.

A l'inverse, les plus foncé.e.s de peau seraient défavorisé.e.s : ils/elles seraient contraint.e.s très tôt à participer aux travaux domestiques, filles comme garçons, même si l'équité dans la répartition de ce travail pourrait évoluer en fonction du type de famille (monoparentale ou non). Ces enfants seraient aussi souvent privés de dialogue et de tendresse avec les adultes.

La domination des adultes sur ces enfants et ces adolescent.e.s se voudrait entière et le recours à la violence pour l'obtenir serait fréquent. De ce fait, les enfants de couleur de peau plus foncée seraient inscrit.e.s dans les rapports sociaux en tant que dominé.es, en tant que Nègre.

²⁸ Voir notamment Nicolas Bancel, Pascal Blanchard, Gilles Boëtsch, Eric Deroo, Sandrine Lemaire (Dir.) (2002) *Zoo humains. Au temps des exhibitions humaines*. La Découvertes & Syros, Paris.

²⁹ Les passages en gras sont soulignés car je vais y revenir.

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. Cette différence est surtout présente dans les familles où se côtoient des enfants né.e.s de pères différents. 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 bien subjectif : parmi trois personnes de la même couleur de peau, *a priori*, l'une d'entre elles se considérait comme claire de peau et les autres non. Nous avons constaté que lorsqu'il n'existe pas de différence de traitement au sein des familles des participant.e.s, l'éducation de tous les enfants et adolescent.e.s tendait à être celle qui est réservée aux enfants et aux adolescent.e.s de couleur de peau foncée, qui sont donc inscrits dans les rapports sociaux en tant que dominé.e.s, en tant que Nègre.

Un Nègre ou une Nègresse se distinguerait d'un Blanc ou d'une Blanche selon ce qu'on pourrait considérer comme des habitus (Laplanche, 2003, p. 77), au sens de Bourdieu (1980), bien particuliers : être fort face à l'adversité, ne pas se laisser faire par les autres. Les enfants qui se considèrent comme des Nègres et Nègresses finiraient par être fièr.e.s de leur capacité de « résistance » à l'adversité, contrairement aux Blancs et Blanches ou aux « Chabins et Chabines » qu'ils/elles considéreraient comme fragiles du fait qu'ils/elles sont plus protégé.e.s par les adultes.

Cette éducation, ce traitement réservé aux enfants et aux adolescent.e.s en fonction de leur couleur de peau constitueraient pour ces dernier.e.s des messages énigmatiques au sens de Jean Laplanche (1987, 2003). Une des participantes 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. Elle 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 toutes les personnes noires de peau comme elle-même. Une autre me confia qu'elle s'était toujours demandé pourquoi la couleur de peau était si importante pour les adultes lorsqu'elle était enfant. Elle considérait que ces dernier.es 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.

Ces messages énigmatiques ne sont pas intégrés tels quels par les enfants et les adolescent.e.s, comme Jean Laplanche (2003) le souligne pour les messages d'assignation du genre. Tout dépend de l'interprétation que l'enfant ou l'adolescent.e en fera. Un participant racontait par exemple que 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.

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 héritée de l'esclavage, jouée avec des percussions...). Ainsi pour certains sujets investigués, l'identité des enfants et des adolescent.e.s 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 et les adolescent.e.s les plus clair.e.s de peau, en espérant qu'ils/elles 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,
- le travail domestique, le petit élevage, le jardin seraient enseignés très tôt aux enfants pour qu'ils/elles 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 (1952) l'avait analysé :

« 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. » (2^e éd., p. 14).

Mais les adultes qui entourent les enfants et les adolescents ne se limitent pas aux parents, il y a au moins aussi les grands-parents, les oncles, les tantes. Mais aussi le voisinage, très présent, plusieurs ouvrages en témoignent (André, 1987 ; Bougerol, 1997). Ainsi, très tôt, même si l'assignation n'existe pas dans son foyer, l'enfant et l'adolescent.e peut la subir de la part d'autres adultes de la famille ou du voisinage. Dans le détail, on se rend compte que tous les adultes n'assigneront pas leurs enfants au même degré. Certaines mères cherchent à protéger leurs enfants de couleur plus foncée de ce phénomène. Un participant 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. En revanche cet exemple montre l'importance de ne pas se cantonner au couple mère-enfant et d'intégrer l'ensemble du socius dans cette réflexion. Souvent aussi, un adulte de l'entourage se met à la portée de l'enfant, instaure un dialogue avec lui/elle et lui permet ainsi de penser la situation.

Les opérations de séduction entre jeunes gens seraient fortement orientées par les parents qui entendent contrôler leurs choix en favorisant celui d'un ou d'une partenaire plus claire de peau dans le but que le couple mette au monde des enfants à la « couleur sauvée ». Les plus « radicaux » seraient les « Békés » du point de vue des personnes investiguées, comme Bonniol l'a montré dans son ouvrage *la couleur comme maléfice* (1992).

Ce contrôle parental semble d'autant plus s'exercer que les sujets sont considérés par leurs parents comme clairs de peau, les autres sembleraient plus libres de leur décision. Le traitement des enfants considéré.e.s comme clair.e.s de peau, même s'il/elle est favorisé.e, engendrerait ainsi de multiples obligations : être contraint à poursuivre des études, être moins libre de ses mouvements et surtout de ses amours.

Souvent, à l'école, l'enfant sentirait encore le poids de sa couleur de peau dans la perception que les autres auront d'elle ou de lui, par exemple, au travers de l'attitude du maître d'école ou de la maîtresse, mais aussi au travers de celle de ses camarades d'école.

La hiérarchie sociale est favorable aux personnes les plus claires de peau, de nombreux auteur.e.s le soulignent (Fanon, 1952 ; Bonniol, 1992 ; Dorlin, 2009). Toutes les personnes investiguées s'accordent aussi sur le fait qu'il est plus facile pour « les plus clair.e.s de peau » de trouver du travail et de monter dans la hiérarchie sociale. L'une des participantes 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...

Au bout de ce processus, le fait d'avoir la peau noire, vous ferait passer aux yeux des autres comme quelqu'un de laid.e, alors que le fait d'être clair.e de peau vous ferait passer auprès des autres comme beau ou belle, sans que l'esthétique des traits ne soit vraiment prise en compte. Concrètement, la mise en évidence de l'assignation de la couleur de peau s'est avérée complexe, elle se conjugue à l'assignation du genre et à tout un système de préférence des adultes envers certain.e.s de leurs enfants et adolescent.e.s. La place dans la fratrie s'est avérée également déterminante dans la façon dont ces processus vont se mettre en place.

Finalement, il m'est apparu que face à l'inégalité fondamentale entre l'adulte et l'enfant, inhérente à ce que Jean Laplanche a désigné comme « situation anthropologique fondamentale », l'enfant vivait sa première expérience de la domination qui serait fondamentale pour lui dans les rapports de domination qu'il/elle vivrait en tant qu'adulte.

Françoise Héritier souligne à ce sujet que l'espèce humaine est celle dont les petit.e.s mettent le plus longtemps à être indépendant.e.s, c'est la néoténie de notre espèce. Elle défend l'idée que cela a comme conséquence qu'il n'y a pas d'individu au monde qui n'ait fait l'expérience sur le long cours de l'autorité, de la tutelle et de la domination des aîné.e.s. Pour elle, l'enfant ne dépend pas seulement affectivement des adultes, il/elle est aussi sous leur autorité, soumis.e à eux. Elle défend l'idée que cette néoténie nous a accoutumé.e.s à vivre notre première enfance, la période décisive de la construction de soi, avec l'idée de la supériorité de ceux et celles qui sont né.e.s avant nous. De ce fait, pour elle, il y a des supériorités qui nous paraissent légitimes. Selon cette auteure, la néoténie est le berceau de toutes les hiérarchies et cela explique pourquoi elles sont si difficiles à faire disparaître. (Héritier & Molinier, 2014)

On retrouve cette idée dans le tome 2 de *Le travail vivant* :

« Dans l'enfance, en effet, l'individu fait l'expérience de l'inégalité, de la dépendance et de l'infériorité par rapport à l'adulte. Et il apprend, de surcroît, à obéir, et parfois à reconnaître l'autorité. » (Dejours, 2009, p. 161)

En substance : la plupart des auteurs ne prennent pas en compte les relations entre les adultes et les enfants (adultocentrisme). Mais l'asymétrie qui caractérise la situation anthropologique fondamentale ne se résume pas à ce que Laplanche met en scène, car celui-ci ne prend pas en compte la perméabilité du message énigmatique aux rapports sociaux de domination, encore moins sous la forme aiguë des rapports de domination issus de la violence de l'esclavage. Que le message énigmatique informe sur les rapports sociaux de sexe a été déjà pris en compte (Molinier, 2008), mais je montre que l'interprétation sociale de la couleur de peau, par les parents et le socius, est fondamentale pour comprendre les formes de subjectivation au travail en Guadeloupe. L'assignation de la couleur de peau est à la racine d'une éducation à la fois sexuelle (pour le marché matrimonial) – ce qui a déjà été théorisé (Fanon, 1952, Bonniol, 1992, Dorlin, 2009) – mais aussi en vue du marché du travail. Chaque enfant devenu adulte est susceptible de continuer à appliquer la stratégie qu'il a développée en réponse à l'assignation dont il a été l'objet, ici celle qui concerne la couleur de peau, dans les rapports sociaux en général et au travail en particulier.

Ce que je présentais déjà à partir de l'assignation de la couleur de peau, c'était que l'individu apprenait, plus généralement, dans le cadre de la situation anthropologique fondamentale, à développer des stratégies pour faire face à la domination de l'adulte.

Il était susceptible de continuer à appliquer ces stratégies, une fois adulte, lui-même, dans les rapports sociaux en général et au travail en particulier. Ce n'est qu'en débutant mes travaux au Brésil que j'ai pu mieux cerner cet aspect.

3.3 La résolution de l'énigme du lien entre les conduites défensives et l'héritage de l'esclavage en Guadeloupe

Mais d'autres conduites méritent encore qu'on s'y arrête. Les adultes occupés par leur travail, confiaient aux enfants le travail domestique en leur absence pendant les jours de congés ou les périodes de vacances scolaires. Les participants à la recherche racontaient que pendant ces périodes, bien souvent, ils coopéraient entre enfants du voisinage ou entre frères et sœurs pour réaliser ce travail au plus vite et jouir de la liberté ainsi conquise.

C'est l'une des personnes investiguées, qui m'a permis de comprendre pourquoi ces moments revêtaient autant d'importance. Je m'étonnais en effet, que, lorsqu'il était mis à genoux dehors, il tenait tête aux adultes en refusant de s'excuser (ce que la moitié des participants avouaient faire). Ce participant m'a alors raconté que, dans ce cas, il rêvait de ces escapades dans la nature, il pensait aux autres, à ce qu'ils étaient en train de faire, à ce qu'ils feraient lorsqu'il les rejoindrait aujourd'hui ou demain. Il me 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.

Entre enfants, les participant.e.s racontaient donc, qu'une fois accomplies les corvées domestiques, ils se promenaient ensemble et riaient bien entre eux de cette liberté conquise à l'insu des adultes. Cette coexistence d'une domination terrible des adultes et de moments de liberté que j'ai qualifié d'infantile (car ces moments se déroulaient entre enfants, en dehors de la présence des adultes, faisant ainsi référence à la sexualité infantile) était sans doute un des facteurs qui avait permis, au bout du compte, la construction collective de la stratégie de défense de la résistance et de la désobéissance au travail salarié.

Pour synthétiser la manière dont j'ai résolu l'énigme de la résistance et de la désobéissance au travail salarié en Guadeloupe, j'ai donc proposé le raisonnement suivant : les conduites des salarié.e.s

guadeloupéen.ne.s qui passaient par la résistance et par la désobéissance dans le cadre du travail salarié et qui étaient naturalisées sous la forme d'un préjugé, s'inscrivaient en fait dans une stratégie collective de défense pour contenir et limiter la souffrance que génère le vécu de domination inhérent à la condition salariale. La Guadeloupe avait hérité de l'esclavage une hiérarchie sociale très marquée par la couleur de peau qui structure aujourd'hui encore le monde du travail. Au travers du discours des participants à mon investigation, j'ai pu comprendre que le traitement réservé aux enfants de la fratrie de couleur de peau foncée ou plus foncée que les autres enfants de la fratrie consistait à exercer sur eux une domination terrible, en leur apprenant à faire très tôt tout ce qui constitue le travail pour soi (travail domestique, petit élevage, jardin, construction), source d'autonomie et en ayant recours, si nécessaire, à la violence ; ce qui aurait constitué, de la part des adultes, une sorte de préparation à ce qui les attend une fois adultes dans la société guadeloupéenne. Le fait que les enfants auraient pu coopérer entre eux pour jouir, en l'absence des adultes, d'une sorte de « liberté infantile » leur aurait permis de prendre conscience de la domination des adultes et aurait constitué le terreau sur lequel la stratégie de défense de la résistance et de la désobéissance au travail salarié aurait pu se développer. Ainsi, la compréhension de cette stratégie collective de défense implique de ne pas se cantonner à l'analyse de ce qui se vit au travail, mais de comprendre comment celle-ci organise aussi, de générations en générations, la vie affective et familiale. On peut faire l'hypothèse que c'est le cas pour toutes les stratégies collectives de défense, mais on n'a que rarement l'occasion d'en investiguer la face privée.

J'avais remarqué, cependant, à l'occasion des investigations dans le cadre de ma thèse, que les plus jeunes avaient plus de mal avec ces rapports très durs entre collègues et j'avais posé l'hypothèse que c'était lié au fait que les rapports entre les adultes et les enfants devaient être en train d'évoluer vers un usage plus modéré de la violence. Par ailleurs, il me semblait que la liberté infantile également devait être moins présente aujourd'hui.

Comme je l'écrivais dans la deuxième partie, mes investigations collectives m'ont amenée à deux principales conclusions.

Ces conduites collectives de défense ne s'observent que dans les milieux de travail salariés. Elles ne se retrouvent pas dans tout ce qui constitue le travail pour soi : travail domestique, jardin, petite élevage, construction de bâtiments ou le travail indépendant.

Cette résistance et cette désobéissance pour s'épargner la souffrance générée par les inégalités racialisées, seraient érigées comme défense et imposées comme discipline à tous et toutes. En conséquence, celui ou celle qui voudrait voir accomplir une activité par quelqu'un d'autre dans le cadre des milieux de travail salariés en Guadeloupe aurait intérêt à faire preuve de persuasion plutôt

que d'autorité. Il en résulte, et c'est l'autre point important, une nécessaire adaptation au niveau du management.

Cela aurait pour conséquence que celui qui voudrait voir accomplir une activité par quelqu'un d'autre dans le cadre des milieux de travail salariés en Guadeloupe aurait intérêt, lorsqu'il/elle s'adresse à cette personne, à faire preuve de persuasion plutôt que d'autorité pour inciter l'autre à faire cela.

J'entends ici l'autorité, au sens que lui donne H. Arendt (1972) :

« 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. » (2^e éd., p 123).

Ainsi, l'autorité impliquerait de ne recourir ni à la persuasion ni à la force pour obtenir de l'autre qu'il/elle fasse ce que l'on souhaite.

En Guadeloupe, l'autorité serait particulièrement difficile à incarner car elle se heurterait systématiquement à l'existence de cette stratégie de défense. J'en ai fait l'expérience. Pour obtenir de l'autre qu'il fasse ce que je souhaiterais, dans les investigations cliniques sur le thème de l'animation d'équipe en particulier, il est apparu que ce qui fonctionnait le mieux dans les milieux de travail salariés en Guadeloupe était de passer par la persuasion, par les arguments.

En fait, tous ceux et celles qui ont déjà exercé des fonctions d'encadrement savent à quel point l'autorité au sens où Hannah Arendt l'entend est rarement au rendez-vous dans les milieux de travail salarié en général. C'est pourquoi je défends l'idée que la Guadeloupe est une école de management. L'individu qui aura compris qu'il lui faut faire usage de persuasion pour obtenir des autres ce qu'il souhaite qu'ils fassent dans les milieux de travail salarié en Guadeloupe, aura pu ainsi s'entraîner à cet exercice et acquérir un « savoir-être » qui me semble important dans les relations de travail en général.

Pascale Molinier (2018) souligne certaines limites de l'« espace de discussion » tel qu'il a été conceptualisé en psychodynamique du travail du fait que les relations de parité que suppose cet espace sont rarement au rendez-vous dans les milieux de travail salariés. Je suis d'accord avec elle sur ce point, les relations sont entièrement traversées par le lien de subordination inhérent au travail salarié. Cependant, l'ordre égalitaire de l'exercice de la persuasion me semble, quant à lui, possible. Les conduites défensives de résistance et de désobéissance au travail en Guadeloupe provoqueraient la nécessité de pratiquer cet exercice de la persuasion et serait ainsi, pour les cadres, une excellente école de management. Il faut noter d'ailleurs, que les hauts-fonctionnaires ou les personnes dirigeantes au

niveau régional des grandes entreprises, lorsqu'elles réussissent en Guadeloupe sont ensuite promises généralement à de belles carrières, j'en ai été souvent témoin.

Dans les relations avec les clients, l'égalité n'est pas non plus toujours au rendez-vous, encore moins dans l'hôtellerie qu'ailleurs où il est d'usage d'utiliser l'expression « Le client est roi » et le recours à la persuasion ne va pas de soi non plus.

J'ai réalisé un grand nombre d'intervention sur le thème de l'accueil dans l'hôtellerie en Guadeloupe, dans des grands hôtels disposant de plusieurs centaines de chambre, dans lesquels les clients sont en majorité métropolitain.e.s, attiré.e.s par les plages de la Guadeloupe et son climat tropical. Ces clients, issu.e.s de la classe moyenne, se plaignaient en effet, beaucoup, de l'accueil qui leur était réservé.

Lors d'une de ces interventions, nous avons d'ailleurs fini par rédiger avec les participants un petit guide du bon accueil à l'attention des clients³⁰, leur conseillant d'être toujours poli et courtois notamment. Dans le cadre de la relation client-fournisseur, qui relèverait donc aussi d'un rapport social asymétrique marqué par une forme de hiérarchie du fait que le client est considéré comme un roi, la persuasion serait nécessaire pour obtenir de l'autre qu'il fasse ce que je (le client) souhaite et la politesse aussi. Très présente dans les rapports sociaux en Guadeloupe, requise également dans les relations purement hiérarchiques, on peut mettre l'exigence de politesse en lien avec la stratégie de défense de la résistance et de la désobéissance au travail salarié ; en effet, l'exigence de rapport égalitaire qu'elle suppose fait de la politesse le fondement du respect mutuel. Une exigence de respect qui nous renvoie aux travaux d'Emmanuel Renault sur le « discours du respect » (Renault, 2007). En effet, cet auteur démontre comment le « discours du respect », porté par les jeunes des banlieues, apparaît, dans ce contexte particulier, comme une réaction revendicative à la suite de l'expérience d'un déni de reconnaissance, institutionnalisé de différentes manières. Pour cet auteur, si certains individus sont dotés d'un rapport positif à soi fragilisé en raison d'une exposition durable au déni de reconnaissance institutionnalisé et de la faiblesse des appuis sociaux, il n'est pas étonnant qu'ils soient particulièrement sensibles à toutes les manifestations de mépris, y compris à ces manques de respect qu'un observateur doté d'une insertion stable et valorisante peut juger insignifiants.

Or, les clients étant encouragés à se prendre pour des rois ne ressentiraient pas systématiquement l'obligation d'être polis avec le personnel dans le secteur de l'hôtellerie. De multiples témoignages entendus lors de mes investigations viennent attester que les clients en général n'y recourent pas systématiquement et encore moins dans les grands hôtels. L'absence de politesse de la part d'un client est susceptible de déclencher de la part des travailleurs de l'hôtellerie en Guadeloupe des conduites de résistance et de désobéissance (Ganem & Rolo, 2013). Il faut souligner que ces conduites défensives étaient adoptées par les employés de l'hôtellerie face à un client qui « se prenait pour un roi »,

³⁰ Ici j'utilise le singulier masculin « client » à dessein, pour insister sur sa position de dominant dans la relation.

indépendamment de la couleur de peau de ce dernier. C'était souvent le cas dans les grands hôtels où je suis intervenue car c'est le fonctionnement même de ces établissements qui était organisé pour amener les clients à « se prendre pour des rois ». Je pense donc que, pour la clientèle de ces grands hôtels, passer des vacances en Guadeloupe pourrait être une expérience enrichissante pour s'exercer à la politesse et à l'usage de la persuasion envers ceux et celles qui sont à leur service. Je ne développerai pas plus ici ce thème qui représente un axe de recherche à approfondir dans la continuité des réflexions déjà menées avec Duarte Rolo.

Cette stratégie de défense de la résistance et de la désobéissance au travail salarié revêtait un caractère transversal au genre très inhabituel pour la psychodynamique du travail, nous le disions. Les femmes autant que les hommes étaient amenées à l'adopter. Nous avons compris lors du colloque : « La clinique du travail en Guadeloupe : apports réciproques » que cette transversalité pouvait aussi s'expliquer par un rapport de genre qui serait différent en Guadeloupe de celui de la métropole ; du fait du déni de la féminité des femmes esclaves noires à l'origine de ce que Mickaëlle Rome (2020) a appelé la virilité féminine des femmes esclaves et de leurs héritières.

C'est lors de l'investigation clinique individuelle avec des participants volontaires à ces enquêtes que j'ai pu résoudre cette énigme. J'ai pu en effet me rendre compte à cette occasion que les relations entre les enfants et les adultes constituaient un chaînon indispensable pour comprendre l'impact de l'héritage de l'esclavage sur les conduites au travail actuelles. De fait, il s'avère que cet héritage a eu également un impact sur les rapports et les identités de genre.

Mes travaux ont montré que, pour comprendre une situation de travail *actuelle*, il fallait prendre en compte *l'histoire* de la nation, en l'occurrence l'esclavage transatlantique, les relations entre les adultes et les enfants et le rapport subjectif au travail, sinon on risquait de tomber dans des préjugés naturalisant comme cela avait été le cas en Guadeloupe.

Pour comprendre le travail (les choix que les gens font, leurs impensés collectifs, les manières de remanier ou d'interpréter les prescriptions), il fallait finalement prendre en compte la « situation dominante » des travailleurs et des travailleuses concerné.e.s comme l'écrivait Louis Le Guillant (1984), psychiatre pionnier de la psychopathologie du travail, dans son étude « incidence psychopathologique de la condition de bonne à tout faire » :

« [...] nous en sommes finalement venues à l'étude de **situations** que nous qualifions de « **dominantes** » et que je définirai très brièvement. Ce sont celles qui pèsent si lourdement qu'il est impossible de se soustraire entièrement à leur pression et que leur influence

transparaît presque toujours à travers la trame complexe et souvent mal dessinée ou indéchiffrable d'une existence » (p. 295).

Pour illustrer son propos, il citait, au-delà du cas des bonnes à tout faire, celui des algériens musulmans à Paris, des pupilles de l'assistance publique et des juifs.

Conclusion intermédiaire : une méthode historico-clinique d'analyse des incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles au travail.

La situation dominante qui m'intéressait en l'occurrence était celle de l'héritage de l'esclavage transatlantique. J'avais pu en effet montrer dans ma thèse toute l'horreur que constituait cette pratique en termes de transplantation et d'exploitation et l'analyse de cette situation extrême c'était donc avérée heuristique pour la clinique du travail.

Pour mieux cerner les tenants et les aboutissants de la situation dominante de l'héritage de l'esclavage transatlantique, j'ai décidé, après ma thèse, d'analyser la situation du Brésil où l'esclavage avait sévit également et où pourtant, les travailleurs et travailleuses me semblaient adopter des conduites très différentes vis-à-vis de la domination en particulier. Ces conduites, contrairement à celles qu'adoptaient les Guadeloupéen.ne.s, me paraissaient très soumises dans le cadre de l'emploi.

Ma première rencontre avec un employeur dans ce pays m'avait confortée dans cette observation. Il s'agissait du directeur d'un grand hôtel à Rio de Janeiro. J'ai évoqué avec lui les conduites de résistance et de désobéissance dans le cadre du travail salarié en Guadeloupe (Ganem, 2012). Il les avait bien connues pour avoir débuté dans cette fonction de directeur dans cette île, il avait vécu une grosse grève au sein de l'hôtel qu'il dirigeait et avait même été séquestré à cette occasion. Il avait alors affirmé : « Le Brésil, c'est le paradis pour un employeur », en faisant référence à la soumission des travailleurs et travailleuses.

C'est ainsi que j'ai décidé d'utiliser la démarche que j'avais mise en œuvre en Guadeloupe pour analyser la situation au Brésil.

En me lançant dans cette démarche, je m'apprêtais à comparer les incidences de cette « situation dominante » qu'est l'héritage de l'esclavage transatlantique en Guadeloupe et au Brésil. Il s'agissait bien de les comparer au sens de « mettre en parallèle des choses, des personnes pour faire apparaître les similitudes ou les différences³¹ ». Cette tentative était une première en psychodynamique du travail et s'avérait périlleuse, car les enquêtes réalisées jusqu'alors avaient toujours montré à quel point chaque situation est singulière et mérite d'être analysée en tant que telle sans jamais chercher à retrouver, sur un terrain, ce que nous avons pu analyser sur un autre, et ce, même si la situation pouvait apparaître similaire *a priori*. Je m'attendais d'ailleurs à trouver des différences plus que des similitudes puisque le point de départ de cette démarche comparative était justement l'observation de

³¹ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/comparer/17611> consulté le 30/01/2020

conduites différentes des travailleurs et des travailleuses vis-à-vis de la domination (désobéissance et résistance en Guadeloupe et soumission au Brésil).

Par ailleurs, comme le soulignait les auteur.e.s (Demazière, D., Araujo Guimarães, N., Hirata, H. & Sugita, K., 2013) d'une comparaison internationale sur le chômage qui incluait l'exploration des significations subjectives du chômage à Paris, São Paulo et Tokyo, ces deux terrains étaient très dissemblables, tant par leur organisation sociale que par leur développement économique, leur situation géographique, leurs traits culturels ou leur trajectoire historique. Pour ces auteur.e.s, il n'est même pas possible de les relier à un sous-ensemble géopolitique habituellement tenu pour pertinent, tel que les pays européens, développés, post industriels, riches, du Nord, membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), etc. Toutefois, ces auteur.e.s précisent, en s'appuyant sur les travaux de Bruno Jobert (2003) que le périmètre de la comparaison internationale ne saurait obéir à des logiques externes relatives à des conceptions routinières du comparable et de l'incomparable.

« Il doit être étroitement lié à l'objet de la comparaison, à l'énigme sociologique à résoudre, aux pistes de recherche à explorer. » (Demazière et al., 2013, p 23).

Ici, l'objet de la comparaison était donc non pas sociologique mais psychologique, subjectif, ce qui ajoutait encore à la difficulté de l'entreprise de par le caractère toujours singulier de cet objet.

Comme pour cette recherche comparative concernant le chômage, il s'agissait donc de

« mettre au premier plan les points de vue des individus concernés et leurs discours sur leur condition » (Ibid, p. 23).

Cependant, les auteur.e.s de cette recherche insistent sur le fait que :

« les manières dont les individus interprètent les situations auxquelles ils sont confrontés et les façons dont ils leur attribuent des significations ne peuvent être dissociées des dynamiques historiques, des dispositifs institutionnels et des édifices normatifs propres aux sociétés dans lesquelles ils vivent. » (Ibid, p. 26).

Dans la recherche comparative que je m'apprêtais à entreprendre, du fait de son objet bien particulier, je prendrai comme point de départ les dynamiques historiques à l'œuvre sur ces deux terrains où a été pratiqué l'esclavage transatlantique. Cependant, comme nous le verrons, d'autres dynamiques s'imposeront dans le discours des participant.e.s, par exemple, le dispositif éducatif ou les possibilités d'emplois offertes dans le milieu étudié.

Le point d'entrée dans cette comparaison, l'énigme que je me proposais de tenter de résoudre était donc la suivante : comment expliquer les différences des conduites actuelles des travailleurs et des

travailleuses vis-à-vis de la domination sur ces deux terrains qui avaient vécu l'esclavage transatlantique ?

Pour analyser les incidences de cette situation dominante que constituait l'héritage de l'esclavage transatlantique sur les conduites actuelles des travailleurs et travailleuses au Brésil j'envisageais donc, comme je l'avais fait en Guadeloupe, la méthode suivante, que je qualifierais d'historico-clinique :

Phase 1 : investigations collectives de type clinique concernant le travail

Objectif

Analyser le rapport subjectif au travail et en particulier à la domination, à partir de demandes issues de situations concrètes de travail.

Public

Travailleurs et travailleuses pauvres, qui, au Brésil étaient, le plus souvent aussi, les plus noir.e.s de peau (Paixão, 2010) et par conséquent, les héritier.ere.s des personnes mises en esclavage. Les travailleurs et travailleuses pauvres avaient été peu étudié.e.s par les partenaires historiques de l'équipe de recherche de Christophe Dejours au Brésil qui menaient pourtant des enquêtes depuis plusieurs décennies dans ce pays sur des terrains très diversifiés. (Sznelwar et Massetti, 2002; Sznelwar, Moreira Leite et Bruno, 2011 & Karam, 2010).

Méthode d'intervention :

Celle de la psychodynamique du travail. Elle m'apparaissait clairement comme la plus pertinente pour analyser le rapport subjectif au travail et à la domination en particulier. Je me suis suffisamment attardée sur cette méthode pour ne pas y revenir ici.

Phase 2 : Etude documentaire historique sur les pratiques de travail au temps de l'esclavage.

Objectif

Rassembler des données sur l'évolution, depuis l'esclavage, des modalités d'organisation du travail et sur les événements marquants qui ont ponctué l'histoire de la société concernée.

Méthode

Réaliser une synthèse de ces données à partir de revues et d'ouvrages qui cherchaient à reconstituer cette histoire ou qui abordaient plus précisément ce thème du travail. J'avais fait ce travail de synthèse pour la Guadeloupe dans mon mémoire de DEA (Ganem, 2002) et il avait été publié dans mon livre (Ganem, 2012).

Phase 3 : investigation clinique individuelle des relations entre les adultes et les enfants*Profil des participant.e.s :*

Participant.e.s volontaires des investigations collectives sur le travail.

Objectif :

Comprendre comment le chaînon des relations entre les adultes et les enfants opère dans le processus qui relie l'histoire de l'esclavage et le rapport subjectif au travail et à la domination en particulier.

Méthode :

Réaliser un premier entretien de type clinique à partir d'une consigne initiale qui est définie au regard des résultats des deux premières phases. Après l'entretien, réaliser un rapport à présenter et valider par les participant.e.s concerné.e.s comme je le faisais dans le cadre de mes consultations de psychopathologie du travail et comme je l'avais fait avec les participant.e.s des investigations individuelles en Guadeloupe. Lors du deuxième entretien : valider ce rapport. Il pouvait aussi être l'occasion pour moi de poser d'autres questions, d'approfondir un peu les choses, de réparer les erreurs commises lors du premier entretien.

PARTIE 4 - « La comparaison Guadeloupe Brésil à partir de leur commune histoire de l'esclavage transatlantique. »

J'ai rencontré le directeur du grand hôtel de Rio auquel j'ai fait référence précédemment lors d'un premier séjour de recherche en 2012 à l'invitation de Selma Lancman, Professeure d'ergothérapie à l'Université de São Paulo (U.S.P). J'étais déjà allée au Brésil à deux reprises pour de courts séjours, une première fois en 2010 pour le 6^{ème} Colloque International de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail (CIPPT) et la deuxième fois en 2011 à l'occasion d'un séminaire international organisé par Laerte Idal Sznelwar sur le thème de la santé du personnel des banques. Ces deux chercheur et chercheuse de São Paulo constituent avec Seiji Huchida « l'équipe de Sao Paulo », partenaires brésilien.ne.s du laboratoire Psychologie du Travail et de l'Action du CNAM Paris qui m'a accueilli pour ma thèse.

Cette équipe travaille étroitement avec celle du laboratoire du CNAM Paris depuis environ 30 ans. J'avais déjà eu l'occasion de rencontrer chacun de ses membres lors des réunions de laboratoire au CNAM et ces rencontres ont joué un rôle déterminant dans le fait que je me sois intéressée au Brésil, en tant que terrain où avait aussi eu lieu l'esclavage transatlantique.

En 2012, je fis donc un séjour de plusieurs semaines au cours duquel j'ai commencé à repérer des terrains potentiels d'investigation et à prendre contact avec des personnes susceptibles de m'informer sur le sujet qui me préoccupait : Ivete Da Souza Yavo, Docteure en psychologie qui a fait un stage « sandwich » de 6 mois au laboratoire UTRPP sous la direction de Pascale Molinier ; Francisco Moura Duarte, Professeur en ergonomie à l'Université Fédérale de Rio de Janeiro ; Claudia Osario, Professeure de psychologie du travail à l'Université de Niteroi, Boubakar Sanfo, responsable de développement marketing du centre de formation spécialisé dans l'hôtellerie : Class Training ; Kabemgélé Munanga, Professeur d'Anthropologie à la Faculdade de Filosofia Ciências et Letras (F.F.S.L). J'avais eu aussi l'occasion de présenter ma thèse à « l'équipe de São Paulo » mentionnée précédemment. J'ai également réalisé quelques cours dans les enseignements de Selma Lancman et Laerte Idal Sznelwar. En fin de séjour je fus aussi invitée à venir à Brasilia par Katia Tarouquella Brasil, Professeure de Psychologie à l'université Catholique de Brasilia – qui avait fait son post-doctorat avec Christophe Dejourn –, afin de présenter également ma thèse à ses étudiants. Toutes ces rencontres ont été capitales pour le développement de la suite de mes travaux.

C'est à cette occasion que j'ai commencé une étude documentaire historique que j'ai poursuivie jusqu'à maintenant et que je présenterai dans cette partie.

Dans la méthode que je proposais, cette étude documentaire historique sur l'esclavage transatlantique tel qu'il a été pratiqué sur chacun des terrains étudiés était déterminante puisque cette dynamique historique constituait le point de départ de la comparaison. Je reviendrai donc sur cet aspect pour ces deux terrains.

L'étude que j'ai menée à propos de l'histoire de l'esclavage ne constitue pas un travail d'historienne. Il s'agit d'un recueil d'informations à partir de travaux d'historien.ne.s publiés dans les revues ou dans des ouvrages où les un.e.s et les autres font cette synthèse ou, dans d'autres études historiques qui analysent plus particulièrement les éléments qui m'intéressent ici.

J'ai fait le choix de ne pas évoquer dans cette étude les suicides et infanticides parmi les esclaves qui furent pourtant fréquent tant en Guadeloupe qu'au Brésil et constituent une forme de résistance au système esclavagiste bien particulière. Je ne traiterai pas non plus de deux autres éléments constitutifs du rapport de force entre esclaves et propriétaires en Guadeloupe comme au Brésil : l'automutilation et l'usage du poison. Notons que ces aspects sont communs aux deux terrains, mais il ne m'a pas semblé prioritaire de les approfondir dans le cadre de cette comparaison.

Avant de présenter une synthèse historique concernant le Brésil, je dois revenir un peu sur la situation de la Guadeloupe. Il faut dire que cette comparaison que j'entreprenais, alors, avec le Brésil a changé mon regard sur la situation en Guadeloupe telle que je l'avais présenté dans *La désobéissance à l'autorité. L'énigme de la Guadeloupe*. En particulier pour ce qui concerne l'histoire et les relations *actuelles* entre les adultes et les enfants ; j'y reviendrai dans la partie 6.

4.1 L'histoire de l'esclavage en Guadeloupe

Dans le travail de recherche que j'avais entamé lors de mon DEA figurait une synthèse historique sur l'esclavage en Guadeloupe (Ganem, 2002). Celle-ci concernait plus particulièrement les pratiques relatives au travail, les différents métiers qui existaient sur les plantations, comment étaient traités les nouveaux et nouvelles esclaves avant qu'ils/elles intègrent le travail sur la plantation, le rapport de force qui s'était instauré entre les propriétaires et les esclaves et comment s'était déroulée la conquête de liberté par ces dernier.ère.s, y compris après l'abolition de l'esclavage. Mais je restituais aussi tous les grands événements qui avaient ponctué l'histoire de cette île jusqu'à la période actuelle. Dans *La désobéissance à l'autorité. L'énigme de la Guadeloupe* (2012, p. 16-36) j'ai plus ou moins repris le texte figurant dans le DEA alors qu'il était absent de ma thèse. En effet, celle-ci se focalisait, je ne

m'en suis rendu compte qu'en analysant la situation au Brésil, sur la stratégie de la résistance et de la désobéissance au travail et sur l'assignation de la couleur de peau ; les deux phénomènes les plus nouveaux qui avaient été mis en évidence par mon travail de recherche. En rédigeant ce texte dans le cadre du mémoire pour l'HDR, je me suis rendu compte qu'entre les deux textes, celui de mon DEA (2002) et celui de *La désobéissance à l'autorité. L'énigme de la Guadeloupe* (2012), j'avais omis un élément pourtant fondamental concernant l'héritage de l'esclavage dans cette île : l'existence, dès le départ, dans l'organisation des plantations, d'un carré de terre mis à disposition des esclaves pour cultiver les produits nécessaires à leur subsistance, alternative offerte par les maîtres et maîtresses pour se décharger de la responsabilité de nourrir eux-mêmes les esclaves.

Ce fut une grande surprise pour moi de faire cette (re)découverte, j'étais en fait persuadée de ne jamais avoir cessé d'intégrer cet élément déterminant dans l'analyse de l'impact de l'héritage de l'esclavage sur le rapport subjectif au travail, entretenu de nos jours, par les héritiers et héritières des esclaves en Guadeloupe. J'ai d'ailleurs intégré spontanément cet élément récemment, en 2018, lors de la journée nationale en hommage aux victimes de l'esclavage au ministère des Outre-mer à l'occasion d'une table ronde sur la notion de victimes de l'esclavage³².

Cette (re)découverte m'a permis de me rendre compte à quel point, peu à peu, j'avais perdu une partie importante de mon raisonnement pour expliquer les incidences de l'héritage de l'esclavage sur le rapport subjectif au travail contemporain des descendant.e.s d'esclaves. En me focalisant sur cette stratégie de défense et l'assignation de la couleur de peau, j'avais perdu un élément essentiel de ce raisonnement : le jardin des esclaves. Et la place du travail pour soi.

Parallèlement, je me rends compte aujourd'hui que j'ai négligé aussi l'étude des relations dans les familles au temps de l'esclavage en Guadeloupe. A ma décharge, il faut dire que ces éléments sont peu nombreux, je m'en suis rendu compte au Brésil, mais à l'avenir ce type d'informations historiques me semblerait important à explorer. Dans la partie historique qui concerne la Guadeloupe, je ne reviendrai donc pas sur ce que j'ai déjà développé (Ganem, 2012, pp. 16-36). Je m'attarderai plutôt sur l'existence de ce jardin qui apparaît comme déterminant depuis la conquête de liberté des esclaves jusqu'à la résistance et la désobéissance dans le cadre du travail salarié actuel des descendant.e.s de ces dernier.e.s. J'aborderai également les pratiques de location d'esclave, d'affranchissement et de marronnage qui se sont révélées très importantes au Brésil, et ce, afin de mener à bien une comparaison concernant ces pratiques au temps de l'esclavage entre la Guadeloupe et le Brésil.

³² « Table ronde sur la notion de victimes de l'esclavage », Journée nationale en hommage aux victimes de l'esclavage, Ministère de l'Outre-Mer, Paris, France, 23 mai 2018.

La pratique du jardin d'esclave, un « travail pour soi »

Dans mon mémoire de DEA (2002) j'avais identifié cette activité de culture de la terre et de petit élevage comme source d'émancipation :

« En effet, dès 1848, les anciens esclaves refusent de travailler sur les plantations et se réfugient dans les mornes et les montagnes pour exploiter de petites parcelles de terre, faire du petit élevage et ne louent leur force de travail qu'en cas de nécessité et ponctuellement. (p.15) [...] Une anthropologue (Benoit, 2000) a réalisé une recherche très approfondie sur des thèmes comme la conception du corps en Guadeloupe au travers de la médecine naturelle ancestrale mais pratiquée encore aujourd'hui. [...] L'auteure analyse également les modes de culture des jardins vivriers qui contribuent directement à la pratique de cette médecine et en est un prolongement. Nous avons vu ci-dessus que les jardins vivriers tenaient une place importante dans l'histoire de l'émancipation des anciens esclaves par rapport au travail des plantations. » (p.17) [...] On voit également qu'ils investissent de manière très différente le travail pour eux (dans le jardin vivrier proche de leur case) et le travail pour le maître sur la plantation. Plus tard, après l'abolition de l'esclavage, ce phénomène se renforcera et favorisera la fuite des anciens esclaves loin des plantations dans les mornes, les montagnes et les villes. Ce ne sera que par des moyens coercitifs que l'Etat et les planteurs feront revenir tant bien que mal les anciens esclaves sur les plantations. Le recours massif à l'importation de main d'œuvre sous contrat, d'Afrique et d'Asie, en est la preuve. On voit aussi, que le retour des anciens esclaves dans le monde du travail salarié marque le retour d'une résistance sociale qui ne faiblira pas jusqu'à ce jour. » (p. 19)

Caroline Oudin-Bastide avait également développé dans sa thèse et dans son livre : *Travail, capitalisme et société esclavagiste* (2005), cette dichotomie que je pointais dans mon mémoire entre « travail pour soi » et « travail pour autrui » et avait ainsi consacré toute une partie de son livre à ce jardin. Dans cette partie, elle cherche à définir ce qu'elle entendait par « travail pour soi », à partir d'une définition donnée par André Gorz dans son ouvrage *Métamorphoses du travail, Quête du sens* . (1998, p. 191) :

« Cette production de valeur d'usage dont nous sommes nous-mêmes à la fois les artisans et les seuls destinataires. » (Cité par Oudin-Bastide, 2005, p. 187).

Pour Caroline Oudin-Bastide :

« ‘‘ le travail pour soi ‘‘ est constitué par tout travail auto-organisé par l’individu ou par le groupe familial et dont les fruits sont autoconsommés ou échangés sur le marché dans le but d’acquérir d’autres biens. » (Ibid, p. 187).

Elle précise en note de bas de page qu’elle préfère ces termes à ceux habituellement utilisés par les auteurs de langue anglaise : de « *Slaves economy* », « *internal economy* » ou « *peasant breach* » (La brèche paysanne) qui suggère que les activités autonomes des esclaves constituent une économie parallèle à celle de la plantation. Caroline Oudin Bastide, définit comme « travail pour soi » la pratique du jardin et la location d’esclaves, mais les travaux de Frédéric Régent (2007) amènent à penser qu’il faudrait peut-être aussi l’étendre aux activités de chasse et de pêche :

« Certains vont à la pêche après leur travail, à midi ou la nuit³³. Les esclaves se nourrissent aussi de crabes qu’ils capturent au flambeau. Outre la pêche, ils peuvent pratiquer la chasse avec l’autorisation de leur maître conformément à l’article 15 de l’édit de mars 1965. » (2^e éd., p. 139)

Ces termes de « travail pour soi » s’avéraient donc pertinents pour analyser le rapport au travail des esclaves dans le monde francophone en particulier. Je ne commenterai pas plus cette définition très économique que Caroline Oudin-Bastide a donné à ces termes, car ce qui m’intéresse, c’est l’impact que cette activité pouvait avoir sur le rapport subjectif au travail des esclaves et cela, malheureusement, c’est très difficile à décrire car nous ne disposons, à ma connaissance, que de très peu de témoignages des esclaves à ce sujet.

Cependant, Caroline Oudin-Bastide décrit certaines conditions concrètes de la mise en œuvre de ce « travail pour soi », intéressantes pour réfléchir à l’impact subjectif de sa mise en œuvre. L’auteure commence en précisant que les colons avaient choisi le plus souvent de se débarrasser du soin de subvenir aux besoins primaires de leurs esclaves en leur concédant un lopin de terre et en leur accordant le samedi pour s’en occuper. Pour elle, cette façon de faire aurait été dénoncée comme un abus inadmissible à l’époque par les administrateurs, car le code noir dans son article XXII prévoyait que les propriétaires avaient le devoir de subvenir aux besoins primaires des esclaves. Oudin-Bastide considère qu’ils/elles furent toujours réticent.e.s à cela et que la « pratique du jardin » s’était donc généralisée, ouvrant ainsi aux esclaves de réels espaces d’autonomie. Frédéric Régent (2007) précise que cet usage de donner une portion de terre et une journée, généralement le samedi, à l’esclave pour qu’il/elle se charge d’assurer sa propre subsistance est attesté dès 1545 dans la colonie portugaise de Sao Tomé (île au large de l’Afrique). Il ajoute que cet usage a été introduit dans les colonies françaises par les hollandais chassés du Brésil en 1754.

³³ J-B, Poyen de Sainte-Marie, *De l’exploitation des sucreries ou conseil d’un vieux planteur aux jeunes agriculteurs des colonies*, an X, 1^{ère} édition 1792, p. 44-45.

Du XVII^{ème} siècle à la fin de la servitude, Caroline Oudin-Bastide (2005) signale que deux types de jardins d'esclave sont distingués dans les îles du vent françaises : les premiers sont contenus dans des enclos autour des cases, les seconds sont les jardins vivriers qui constituent ce que Poyen Sainte-Marie (1802), d'après cette auteure, appelle la « grande habitation » de l'esclave. Ils sont utilisés à la plantation d'un potager et à une activité de petit élevage selon elle. Elle précise qu'aux dires de Poyen Sainte-Marie, certains esclaves utilisent les deux heures de repos qui leurs sont accordées le midi et les dimanches pour y cultiver du tabac pour le vendre. A la fin de la servitude, certains de ces jardins sont plantés d'arbres fruitiers, d'arbres à pain, de cacaoyers, de cotonniers, de bananiers et de cultures de racines, selon elle.

Outre ces jardins de case, Oudin-Bastide signale que selon les observations du Père Labat (1722, p. 407), les esclaves disposent dès le XVII^{ème} siècle de :

« quelques cantons de terre dans les endroits éloignés de l'habitation ou proche des bois pour y faire leurs jardins à tabac, et planter des patates, des ignames, du mil, des choux caraïbes, et autres choses, soit pour leur nourriture, soit pour vendre. » (Cité par Oudin-Bastide, 2005, p. 190).

Ces jardins étaient parfois assez éloignés des habitations et difficiles d'accès, selon Oudin-Bastide.

Elle précise qu'en Guadeloupe, les maîtres et maîtresses auraient donné le choix à leurs esclaves entre recevoir « l'ordinaire³⁴ » ou avoir la jouissance d'un petit terrain et d'un jour dans la semaine (le samedi) pour le cultiver. Oudin-Bastide s'appuyant sur un texte de Félix Longin (1848, pp. 214-215) affirme que la plupart opte pour ce dernier parti. Il n'y a que les esclaves faibles et malades qui prennent « l'ordinaire » d'après elle. Elle souligne que, toujours d'après Longin, il y en a même qui parviennent, à force d'économie et de travail, à se donner une petite aisance financière et que certain.ne.s sont obligé.e.s d'y travailler également la nuit pour y arriver. S'appuyant sur les témoignages de différents observateurs et observatrices (P. Lavollée, Granier de Cassagnac, Magistrats entre 1840 et 1843), Oudin-Bastide constate que :

« l'abandon du samedi aux esclaves afin qu'ils cultivent leur jardin aurait été plus répandu à la Guadeloupe qu'à la Martinique. » (2005, p. 193).

Caroline Oudin-Bastide s'intéresse aussi au contenu du « travail pour soi » lié à la culture de ce jardin. Elle fait à cette occasion un double constat :

³⁴ « Seront tenus les maîtres, de faire fournir, par chaque semaine, à leurs esclaves, âgés de 10 ans et au-dessus, pour leur nourriture, deux pots et demi, mesure de Paris, de farine de manioc, ou trois « cassaves » [crêpes de farine manioc], pesant chacune deux livres et demie, au moins, ou autre chose équivalente, avec deux livres de bœuf salé, ou trois livres de poisson, ou autres choses à proportion ; et aux enfants, depuis qu'ils sont sevrés jusqu'à l'âge de 10 ans, la moitié des vivres ci-dessus » (Article XXII du Code Noir) (Cité par Oudin-Bastide, 2005, pp. 188-189).

« si un certain nombre d’esclaves ne se livrent pas, ou mal, au travail pour soi, la surveillance du maître en la matière est en réalité fort lâche. » (Ibid, p. 206).

La culture du jardin représente donc bien pour elle :

« un lieu d’autonomie pour le « nègre de jardin » qui détermine librement tant la nature de sa production que les moyens mis en œuvre pour la réaliser. » (Ibid, p. 206).

Elle précise, cependant, que cette autonomie est relative dans la mesure où le temps qui y est imparti est très limité et la nature de la production, souvent destinée à la vente, contrainte par le marché. Selon elle, une grande partie des produits du jardin et de l’élevage n’étant pas destinée à l’autoconsommation, des tâches de commercialisation vont s’ajouter à celles de la production. Elle ajoute que le premier client de l’esclave est bien souvent son ou sa propriétaire qui se soucie peu de cultiver des vivres et se voit obligé d’en acquérir pour subvenir aux besoins des esclaves percevant l’« ordinaire » mais également pour garnir sa propre table à laquelle viennent s’asseoir de nombreux convives. Pour Oudin-Bastide, dans bien des cas, la commercialisation des produits du jardin et de l’élevage exige cependant quelques déplacements. Elle précise que si certain.ne.s esclaves se rendent dans les habitations voisines écouler leurs denrées, les marchés dominicaux des bourgs constituent manifestement le lieu privilégié d’écoulement du surplus. L’auteure raconte qu’on y échange le plus souvent le résultat du « travail pour soi » servile, la vente de vivres au profit du maître et de la maîtresse y étant rarement pratiquée. Les produits commercialisés – outre quelques objets d’usage fabriqués par certain.e.s esclaves – sont ceux du jardin et de l’élevage mais aussi ceux de la pêche et de la chasse qui constituent donc bien aussi, selon elle, un « travail pour soi ».

Oudin-Bastide (2005) souligne que Dale Tomich (1993) considère, quant à lui, que l’affirmation par les esclaves du droit aux « lopins vivriers » et au temps libre ainsi qu’à l’usage autonome de ces ressources, réduisait leur dépendance à l’égard du maître et de la maîtresse et minait leur autorité. Pour cet auteur, l’acquisition de techniques, l’accès à la propriété et l’établissement de réseaux économiques et sociaux mettaient l’asservi.e à même de réaliser des gains matériels et psychologiques importants, selon Oudin-Bastide. Elle signale que, d’après Tomich, les esclaves commencèrent ainsi à façonner un mode de vie alternatif qui joua un rôle important, d’une part, en érodant le régime esclavagiste, d’autre part, en créant les conditions de la transition vers une nouvelle forme d’organisation économique et sociale. Pour Caroline Oudin-Bastide, au contraire, en permettant d’améliorer sa situation matérielle, le « travail pour soi » aide l’esclave à supporter physiquement et psychologiquement sa condition, et devient par là même un des facteurs de pérennisation du travail esclave pour autrui.

Les esclaves en Guadeloupe pouvaient aussi être loué.e.s, dans certaines circonstances, pratique qui était susceptible d’ouvrir un espace au « travail pour soi ».

La location d'esclave ouvre aussi sur une possibilité de « travail pour soi »

Caroline Oudin Bastide (2005), dans cet ouvrage, cite à ce sujet C. Belu (1800, p.10) qui écrit que :

« Quelques blancs, dont l'industrie était bornée, mais plus particulièrement des gens de couleur, faisaient apprendre des métiers à leurs esclaves, et vivaient ainsi du produit de leur industrie. Les femmes blanchissaient ou s'occupaient de couture ; on destinait les hommes aux différents métiers qui s'exerçaient dans la colonie ; et lorsque les uns et les autres étaient suffisamment instruits, on les louait ou on les laissait aller en journée. On payait leurs salaires au propriétaire, et ils en recevaient la portion reconnue nécessaire à leurs besoins. D'autres avaient une industrie plus étendue ; dans ce cas on supputait ce qu'ils pouvaient gagner, et l'on convenait avec eux d'une rétribution journalière. » (Cité par Oudin-Bastide, 2005, p. 210).

Caroline Oudin-Bastide (2005) signale que, sous les termes de « location », se cache deux types de situations dont les implications sur la condition de l'esclave³⁵ sont forts différentes : la location de l'esclave à un tiers, la location de l'esclave à lui-même. Elle ajoute que ces formes d'exploitation esclavagistes sont connues dans les sociétés antiques et qu'Yvon Garlan (1995, pp. 76-77) les distingue ainsi nettement dans la Grèce ancienne. Pour Oudin-Bastide, du point de vue de l'esclave, ces deux types de location diffèrent du tout au tout :

« dans la première, sa dépendance à l'égard du maître, temporairement remplacé par le preneur, n'est pas remis en question ; dans la seconde, par contre, il accède à une autonomie certaine, devenant un véritable travailleur indépendant ou un salarié – presque- libre. » (Oudin-Bastide, p. 210).

Ici, je me focaliserai donc sur la location de l'esclave à lui-même, susceptible de constituer une forme de « travail pour soi ».

Oudin-Bastide cite à ce sujet Xavier Eyma (1857) :

« Cette industrie consistait en une convention passée entre le maître et l'esclave qui garantissait un apport mensuel, hebdomadaire ou quotidien de tant, le surplus de son gain lui restant comme un bien acquis. Presque tous les esclaves des villes, exerçant un état professionnel, inutiles dans les maisons où le nombre des domestiques excédait toujours les besoins du service, pratiquaient ce système [...]. Ainsi mis en location, le nègre recevait de

³⁵ Ici le terme esclave est utilisé au masculin neutre car il fait référence au statut de la personne esclavagisée.

son maître un permis de circulation ; il logeait où il voulait, vivait comme il l'entendait, et se présentait – ou ne se présentait pas – aux échéances du paiement pour acquitter le prix convenu de sa location. » (Cité par Oudin-Bastide, 2005, p. 215).

Elle souligne que les esclaves disposaient ainsi à la fois d'une liberté du travail, d'une liberté de mouvement, et d'une liberté de résidence et que :

« ‘ Les nègres de journée ‘ sont ainsi les fermiers de leur propre esclavage, moyennant une somme qui représente une fraction de leur temps³⁶. » (Cité par Oudin-Bastide, 2005, p. 215).

Selon Caroline Oudin-Bastide, la liberté du travail englobe en fait deux possibilités : ou bien le « nègre de journée » adopte le statut de travailleur indépendant, ou bien il/elle se fait embaucher par un employeur ou une employeuse, devenant ainsi salarié de fait. Dès le XVIII^{ème} siècle un certain nombre d'esclaves loué.e.s à eux-mêmes tiennent, au mépris du Code noir, des chambres et des boutiques dans les villes coloniales, selon elle. Les autorités s'en inquiètent d'ailleurs.

Elle souligne que les mêmes interdictions faites aux maîtres et maîtresses de « laisser vaguer les esclaves, et de permettre qu'ils tiennent des maisons particulières » (Ibid, p. 215), sont arrêtées plusieurs fois jusqu'à la fin de la servitude mais constamment inappliquées.

Selon Carole Oudin-Bastide, outre le fait qu'il favorise la pratique du jeu illicite, de la débauche, le recel de voleurs, d'objets volés ou de marrons, « l'état du nègre de journée – travailleur indépendant » alarme dans la mesure où il modifie le rapport au travail et au propriétaire de l'esclave :

« Livrés à eux-mêmes, au moyen d'un tribut qu'ils paient à leur maître toutes les semaines ou tous les mois, observe déjà un mémoire adressé au ministre en 1761, sans joug, sans règle, dans aucun des moyens qui contiennent les hommes et les assujettissent ; maîtres de leurs personnes, et du prix de leurs travaux, [les nègres à loyer] deviennent tout à la fois et trop riches et trop intrigants³⁷. » (Oudin-Bastide, p. 214).

Oudin-Bastide signale que l'éloignement du maître et de la maîtresse, l'inscription dans un rapport contractuel vont d'ailleurs selon Ch. J. Dussillion (1843, pp. 68-69), profondément modifier le caractère du « nègre de journée-travailleur indépendant » :

³⁶ Ministère de la Marine et des Colonies, *Exposé général des résultats du patronage des esclaves dans les colonies françaises, imprimé par ordre du ministre d'Etat de la Marine et des colonies*, impr. Royale, Paris, juin 1844, p. 131-132.(p. 109)

³⁷ Mémoire à M. Berryer, ministre et secrétaire d'Etat, Caom F3 126.

« Obligés de travailler pour subvenir à ses besoins et acquitter sa redevance, ses facultés acquièrent un certain développement ; mis en œuvre par des hommes libres, blancs ou de couleur, avec lesquels il débat les conditions de son travail, cette communication, qui entraîne avec elle une certaine égalité, affaiblit en lui le sentiment de la servitude ; et le souvenir de ses intérêts, lésés dans quelques transactions, peut venir y ajouter un peu moins de respect pour la classe des individus qui l'a trompé. Ces causes, réunies ou séparées, ont dû modifier le caractère de l'esclave de journée : elles ont donné à ses manières un vernis d'insolence que l'on a maintes fois pris pour de la grossièreté, bien qu'elle en différât matériellement. » (Cité par Oudin-Bastide, p. 220).

Pour Caroline Oudin-Bastide, comme les libres de couleur :

« les « nègres de journée » viennent brouiller la nécessaire « ligne de démarcation » entre le maître et l'esclave, suscitant comme eux des désirs d'exclusion, de renvoi à l'agriculture, emploi « naturel » du nègre... » (2005, p. 221).

Ayant découvert au cours de mes recherches bibliographiques historiques sur l'esclavage au Brésil l'importance du rachat des esclaves par eux-mêmes de leur liberté et de la fuite des esclaves, j'ai trouvé dans l'ouvrage de Caroline Oudin-Bastide (2005) des éléments à ce sujet que je n'avais pas non plus beaucoup développé dans la première synthèse qui figure dans mon mémoire de DEA (2002).

Le rachat de sa liberté

Caroline Oudin-Bastide nous indique que l'affranchissement par rachat de l'esclave par lui-même est interdit dans les règlements jusqu'en 1845, mais qu'il est en fait – comme d'ailleurs dans la Grèce ancienne - constamment pratiqué. Ainsi l'esclave, qui ne possède en principe ni le droit de contracter ni le droit de propriété, peut-il en fait, selon elle, en totale contradiction apparente avec le système, « racheter son corps » ou celui de ses proches. Elle rajoute que, ne possédant que rarement le montant du prix exigé par le maître, il doit le plus souvent recourir au crédit ou bien solder le prix convenu en plusieurs versements, au risque non négligeable de voir ses paiements non reconnus par les héritiers du maître en cas de décès de celui-ci.

Caroline Oudin-Bastide déclare que peu d'esclaves peuvent en fait prétendre au rachat de leur propre corps en s'appuyant sur le témoignage de Félix Longin (1848, pp. 225-226) :

« Comment un esclave pourrait-il nourrir l'espoir consolant de tirer de son petit jardin, outre ses nécessités journalières, le prix de la liberté ? S'il arrive donc quelquefois qu'un nègre se

rachète des mains de son maître, ce ne peut être qu'un esclave domestique, qui reçoit beaucoup de présents des étrangers qui viennent visiter son maître, pour récompenser des petits services qu'il leur rend, ou qui trouve les moyens de faire quelques rapines, ou bien encore un nègre ouvrier qu'un maître laisse travailler pour son propre compte, moyennant qu'il en reçoit, chaque mois huit ou dix gourdes. » (Cité par Oudin-Bastide, p. 232).

Oudin-Bastide ajoute que dans les années 1840, la plupart des esclaves étaient encore hors d'état de réunir un pécule assez important pour se racheter.

Frédéric Régent (2007), quant à lui, est plus nuancé. Il analyse le phénomène des affranchissements à partir du nombre de « libres de couleur » et nous apprend ainsi que leur pourcentage dans la population libre a augmenté entre 1700 et 1789. Il est ainsi passé de 8% à 18%. En analysant quels sont les initiateurs des affranchissements, il montre qu'il s'agit dans 68% des cas de Blanc.he.s et dans 32 % des « libres de couleur ».

Régent (2007) en conclut que :

« être enfant naturel ou concubine du maître sont les deux principales raisons des affranchissements en Guadeloupe. » (2^e éd., p 188).

Une autre opportunité de conquérir sa liberté s'offrait aux esclaves : fuir. Au côté de la pratique répandue du rachat de sa liberté des esclaves brésiliens cette pratique de la fuite était très fréquente. Je l'ai donc étudiée également au temps de l'esclavage en Guadeloupe où elle portait le nom de « marronnage » :

« Marron dérive de *cimarron* qui signifie fugitif, sauvage en espagnol ; qualifiant aussi bien les Amérindiens, les Noirs que les animaux fugitifs. » (Ibid, p. 161).

La pratique du marronnage

Oudin Bastide signale que Victor Schoelcher (1842) avait décrit trois sortes de marron.ne.s (esclaves fugitifs et fugitives) : le/la marron.ne qui s'enfuit pour toujours, le/la marron.ne qui s'échappe pour un sujet quelconque et revient sans contrainte à la grand-Case au bout d'un certain temps et le/la marron.ne qui s'enfuit sans avoir rien prévu et se traîne sur la lisière des chemins, près des lieux habités,

« souvent repris il expie toujours par de cruels châtimens les quelques instans de douloureuse liberté dont il n'a pu jouir. » (Cité par Oudin-Bastide, p. 295).

Caroline Oudin-Bastide s'attarde sur les deux premiers cas du fait du peu de témoignages qui existent sur le troisième. Elle explique que le deuxième type de marron.ne.s évoqué par Schoelcher était extrêmement fréquent et dénommé par les colons « petit marronnage » ou « marronnage ordinaire ». Manifestement conscient.e du caractère provisoire de sa liberté, le fugitif ou la fugitive vit, au jour le jour, de vols commis dans les jardins mais bien souvent aussi des dons d'autres esclaves qui le/la protègent et vont même parfois jusqu'à l'héberger dans leur case, selon elle. Elle souligne qu'après une absence de courte durée (quelques jours, tout au plus quelques semaines), le/la marron.ne reviendra à l'habitation, le pardon du maître et de la maîtresse lui étant constamment accordé – selon une coutume dès le XVII^{ème} siècle et qui eut rapidement force de loi – à la demande d'un.e parent.e âgé.e de la maison, d'un.e voisin.e, d'un religieux ou d'une religieuse. Jouant manifestement un rôle de soupape, cette pratique contribue paradoxalement à fixer certains esclaves sur l'habitation d'après elle. La tolérance à cet égard sert évidemment - les colons en ont parfaitement conscience – l'intérêt du maître et de la maîtresse. Caroline Oudin Bastide mentionne que certains auteurs comme Yvan Debbasch (1961) et Gabriel Debien (1974) appréhendent ce « marronnage ordinaire » comme une forme de grève dont l'objectif le plus fréquent est le renvoi d'un gérant ou d'un économiste.

Pour Caroline Oudin-Bastide seul le « grand marronnage », le premier type évoqué par Victor Schoelcher, impliquant un départ de l'habitation sans esprit de retour, souvent préparé de longue date, semble s'inscrire dans un projet de vie libre.

A la Guadeloupe, elle souligne que la lenteur de la colonisation intérieure favorisera le maintien de zone-refuge – notamment dans les Grands-Fonds de la Grande-Terre et dans les montagnes de la Guadeloupe Basse Terre – jusqu'à la fin de la servitude :

« en 1726 plus de six cents marrons, regroupés en quatre bandes, envoyaient journellement des détachements de 60 à 80 hommes pour piller les habitations, y enlevant vivres et négresses. » (Ibid, p. 298).

Caroline Oudin-Bastide signale qu'au début des années 1830, ils/elles auraient été 1200 à 1500 regroupé.e.s en plusieurs camps dans la chaîne de montagnes qui s'étend de la ville de Basse Terre jusqu'au Lamentin selon Yvan Debbasch (1961), Gabriel Debien (1974) et Xavier Tanc (1832).

Et, selon Schoelcher (1842, p. 108), les marron.ne.s des « grands bois » menaient dans de petits camps regroupant entre 80 et 100 individus :

« sous un chef plus ou moins despote, une vie de sauvages³⁸ avec femmes et enfants », bornant leur existence à chasser et pêcher, à cultiver quelques racines, et à veiller à leur sûreté. » (Cité par Oudin-Bastide, 2005, p. 298).

Pour Oudin-Bastide, les vols et le pillage, la chasse et la pêche, la culture de leurs jardins, quelques productions artisanales, constituèrent durant toute la période esclavagiste les ressources des marron.ne.s des « grands bois ». Selon elle, le produit de ces activités n'était d'ailleurs pas seulement destiné à l'autosubsistance puisqu'il devenait fréquemment objet d'échanges sur le marché local. Elle souligne que cette production était bornée par la vulnérabilité de la position des marron.ne.s des bois :

« On ne saurait, observe V. Schoelcher (1842, p. 109), en bonne justice, demander beaucoup à ces pauvres anciens esclaves, séquestrés du monde entier, inquiets, privés de tout, et n'ayant de la civilisation que ce qu'ils peuvent lui voler dans leurs excursions nocturnes. Tout fondement de quelque chose de régulier est impossible pour eux, car on les poursuit de temps à autre, et le premier acte des blancs qui dépistent une retraite de nègres, est de brûler les cases, abattre les bananiers et ravager les champs de manioc et de patates qu'ils rencontrent. Le camp, ainsi attaqué, laisse sur la place quelques-uns de ses morts, s'enfonce plus avant dans l'obscurité des forêts encore vierges, où on ne peut l'atteindre et tout est à recommencer d'une et d'autre part. » (Ibid, pp. 299-300).

Au lieu de cette vie extrêmement précaire, Oudin-Bastide (2005) raconte que certain.ne.s préféraient l'embauche par des planteurs qui n'hésitaient pas à « receler » cette main d'œuvre illicite. Il/elle reçoit chez le receleur de l'argent pour le prix de ses journées de travail. Loin de rester cantonné aux zones rurales, le marronnage devint au cours du XVIII^{ième} siècle, un phénomène urbain, les marrons masculins obtenant facilement dans les ports un travail lucratif qui les cachaient mieux que dans les bois et leur procurait les ressources nécessaires à leur subsistance, selon elle.

Oudin-Bastide souligne que dès le XVII^{ième} siècle certains esclaves s'efforcèrent de conquérir leur liberté en quittant les colonies françaises. Elle précise que le mouvement s'amplifia au cours des années 1820, les esclaves en fuite furent bien accueilli.e.s par les propriétaires de plantations britanniques. Pour elle, les fuites vers les colonies anglaises ne devinrent cependant massives qu'après la promulgation, le 28 août 1833 de l'« Acte pour l'abolition de l'esclavage dans les colonies anglaises ».

³⁸ l'usage de ce terme de « sauvage » exprime à quel point dans l'esprit de Victor Schoelcher aucune reconnaissance d'une quelconque contribution culturelle des « marrons » n'est envisagée.

Conclusion

Frédéric Régent (2007), dans son ouvrage *La France et ses esclaves. De la colonisation aux abolitions (1620-1848)* présente un tableau de la proportion de marron.ne.s dans la population servile totale de quelques colonies (1735-1847). Ce tableau présente pour la Guadeloupe les chiffres de 1,3% en 1772, 1,8% en 1783, 0,8% entre 1789 et 1794 et 0,9% en 1847. Il déclare que le marronnage est « un phénomène très minoritaire » (Ibid., p. 163). L'étroitesse du territoire de l'île explique la difficulté pour les esclaves de s'échapper et de se maintenir en liberté.

Le rachat de leur liberté par eux-mêmes apparaît également relativement limité, du fait de la difficulté que les esclaves rencontraient pour réunir le pécule nécessaire.

Il reste ce « marronnage ordinaire », que Debbasch et Debien appréhendent comme une forme de grève dont l'objectif le plus fréquent est le renvoi d'un gérant ou d'un économiste. Les grèves de notre époque qui ont lieu en Guadeloupe pour demander le départ des directeurs et directrices pourraient être en partie héritières de cette pratique.

Quoi qu'il en soit, le « travail pour soi » demeure un espace de liberté pour les esclaves, que ce soit au travers du statut de « nègre de journée – travailleur indépendant » ou au travers de la culture par les esclaves de leur propre jardin pour assurer leur alimentation qui était bien une pratique très répandue. Cette dichotomie entre « travail pour soi » et « travail pour le maître » aurait pu marquer jusqu'à ce jour le rapport subjectif au travail des guadeloupéenn.e.s qui ont participé à mes travaux de thèse. Le fait d'avoir un travail pour soi, indépendant, les détendait et leur donnait la force de résister et de désobéir pour se défendre du vécu de domination ressenti dans le cadre de leur travail salarié.

Par ailleurs, cette île a vécu une première abolition de l'esclavage par Victor Hugues, commissaire civil chargé d'appliquer le décret du 4 février 1794 abolissant l'esclavage dans les territoires français alors que cela n'a pas été le cas en Martinique par exemple où de nombreux maîtres et maîtresses esclavagistes guadeloupéen.ne.s'étaient réfugié.e.s pour éviter d'être massacré.e.s par les esclaves libérés. Selon Frédéric Régent (2007), les affranchis et les esclaves se sont joints à Victor Hugues qui a proclamé l'abolition de l'esclavage le 7 juin 1794 et, ensemble, ils ont reconquis la Guadeloupe en décembre 1794. Régent (2007) souligne que Victor Hugues a imposé en réalité un régime très personnel qui contestait par exemple à ceux et celles qui ne parlaient pas français le statut de

citoyen.ne et minorait les droits des nouveaux citoyen.ne.s contrairement à ce qui est mentionné dans les lois sur les colonies³⁹ :

« Le travail des cultivateurs et des domestiques reste la propriété de leurs anciens maîtres. Le cultivateur n'a pas de liberté de mouvement sans autorisation de son maître. » [...] Victor Hugues oblige les anciens esclaves à continuer de travailler pour leurs anciens maîtres ou la République en cas de confiscation avec la promesse d'une rémunération. » (Régent, 2007, 2^e éd., pp. 251-252).

Ceci aurait favorisé, cependant, l'accès à la propriété par le peuple guadeloupéen contrairement au peuple martiniquais par exemple, même si c'est dans une faible mesure :

« Le cultivateur [...] a [...] une personnalité juridique qui lui permet d'accéder à la propriété. En pratique, peu de cultivateurs deviennent propriétaires et lorsque c'est le cas, il s'agit de biens modestes (cases sans la propriété du terrain). » (Ibid, p. 251).

Dès 1848, on observe qu'ils/elles refusent de continuer à travailler sur les plantations et se réfugient dans les montagnes (comme le faisaient les « marrons des bois ») pour cultiver des lopins de terre et pratiquer le petit élevage (Ganem, 2002). Ainsi, les guadeloupéen.ne.s auraient pérennisé la pratique de ce « travail pour soi », si important pour tenir la stratégie de défense collective de la résistance et de la désobéissance dans le cadre du travail salarié.

Nous allons voir maintenant que l'esclavage au Brésil s'est déroulé, en pratique, de manière très différente. Du fait que les colons n'étaient pas des Français mais des Portugais, du fait que l'esclavage s'appliquait à des métiers plus diversifiés, du fait que le territoire du Brésil, au contraire du territoire de la Guadeloupe, était très, très étendu.

³⁹ « Lois du 4 brumaires an VI (25 octobre 1797) et du 12 nivôse an VI (1^{er} janvier 1798). La première transforme les colonies en départements. La seconde déclare citoyen français tout individu noir ou sang-mêlé, à condition qu'il soit attaché à la culture, employé dans les armées ou qu'il exerce une profession ou un métier. » (Régent, 2007, 2^{ème} éd., note de bas de page, p. 251)

4.2 L'histoire de l'esclavage au Brésil⁴⁰

Mes recherches bibliographiques m'ont amenée à constater que le travail des esclaves dans les plantations et les grandes maisons ne différait pas beaucoup de celui que j'avais décrit pour la Guadeloupe ; je n'y reviendrai donc pas. Par ailleurs, je ne traiterai pas des rébellions d'esclaves qui ont pourtant eu lieu au Brésil ; plusieurs ouvrages en témoignent⁴¹.

En revanche, en premier lieu, j'analyserai quelle forme prend la pratique du jardin des esclaves au Brésil ainsi que le principe de location des esclaves par eux-mêmes, les *escravos de ganho* (esclaves de gain) en particulier, que Caroline Oudin-Bastide (2005) qualifiait de « Nègre de journée – travailleur indépendant » et qui trouvaient, dans cette forme d'activité, l'opportunité d'un « travail pour soi ». Je m'intéresserai ensuite plus particulièrement aux textes des historien.ne.s sur trois éléments qui me semblent fondamentaux et propres à l'histoire de l'esclavage au Brésil : l'affranchissement, la fuite et les quilombos.

Le jardin des esclaves au Brésil : les roças⁴²

Dans son ouvrage *Roceiros e Rebeldes*, Stuart Schwartz (1992) écrit :

« Il est presque certain qu'il ait existé un droit des esclaves à la propriété [*Roças*] et à un certain degré d'autonomie résultant d'une série constante et « mutative » d'accords et de négociations qui variaient d'une région à l'autre, ou même d'une plantation à l'autre, avec le temps. Au Nord-Est du Brésil certains agriculteurs préféraient acheter la plus grande partie des aliments des esclaves, généralement de la farine de manioc, de la viande de Baleine ou de la viande séchée ; d'autres **concédaient du temps aux esclaves***** pour travailler sur leurs propres plantations. Le plus commun était une combinaison des deux systèmes répondant aux attentes et aux objectifs des planteurs et aussi aux désirs des esclaves. En 1837, un observateur

⁴⁰ Voir Chronologie en annexe 3. Parallèlement à l'analyse historique de la manière dont a été pratiqué l'esclavage, comme je l'avais fait concernant la Guadeloupe, j'ai jugé bon de reconstituer une chronologie des grands événements qui ont ponctué l'histoire du Brésil depuis l'esclavage, posant l'hypothèse que ceux-ci avaient aussi un effet sur les incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles au travail.

⁴¹ Voir notamment : Reis, J. (1988) Um balanço dos estudos sobre as revoltas escravas da Bahia. In Reis, J (Ed.) *Escravidão e invenção da liberdade. Estudos sobre o negro no Brasil*. São Paulo, Editora Brasiliense ; Reis, J. & Silva, E. (1989) *Negociação e conflito. A resistência negra no Brasil escravista*. Companhia das letras, São Paulo ; Schwartz, S. (1992) *Escravos, roceiros e rebeldes*. EDUSC. São Paulo ; Steiger de Assis Moura, C. (2014) *Rebeliões da senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas*, São Paulo, Anita Garibaldi.

⁴² La traduction littéraire de *Roça* est : terrain défriché. <https://michaelis.uol.com.br/escolar-frances/busca/portugues-frances/Ro%C3%A7a/> consulté le 01/06/2020.

a déclaré que les aliments offerts aux esclaves étaient insuffisants et qu'ils préféraient cultiver leurs propres aliments, même si cela augmentait leur charge de travail.⁴³ » (pp. 105-106).

Mario Maestri (1991), dans son ouvrage *L'esclavage au Brésil*, déclare, à partir du témoignage de John Luccock (1975), commerçant anglais qui vécut au Brésil de 1808 à 1818, que :

« le repas des Noirs consistait souvent en une assiette de farine de manioc mélangée à du jus d'orange. » (Cité par Maestri, 1991, p. 95).

Maestri (1991) ajoute ensuite que :

« les narrateurs de l'époque ainsi que les historiens modernes rappellent [...] que les esclaves complétaient leurs maigres rations par la cueillette de fruits sauvages, par la chasse de petits animaux et que la plupart des maîtres les autorisaient à cultiver de petits potagers (*Roças*) ou à élever quelques animaux (poules, canards, porcs, etc.). » (p. 97)

Toute la documentation montre, d'après Maestri (1991), que les esclaves ont su mettre à profit tous les moyens possibles et imaginables pour atténuer la faim et le déséquilibre de leur ration alimentaire.

Pour Mario Maestri (1991), c'est probablement à partir du XVI^{ième} siècle que certains propriétaires permirent à leurs esclaves d'exploiter de petits potagers ou d'élever des animaux domestiques pour leur propre compte. Il souligne que l'historien allemand H. Handelman (1978) suggère même que les esclaves les plus astucieux ont pu, grâce aux profits réalisés dans ce petit commerce, acheter leur propre liberté. Mais pour Mario Maestri il est indiscutable que l'importance de ce phénomène a été surestimée. Selon lui, aussi bien au Brésil que dans le reste de l'Amérique, de nombreuses exploitations esclavagistes n'ont concédé aux esclaves ni le temps, ni le droit d'exploiter ces potagers. Selon cet auteur, il est probable que :

⁴³ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : "É quase certo que a existência do direito dos escravos à propriedade e certo grau de autonomia resultassem de uma séria constante e mutável de acordos e negociações que variavam de uma região para outra, ou mesmo de um latifúndio para outro, com o tempo. No nordeste do Brasil alguns agricultores preferiam comprar a maior parte dos alimentos dos escravos, geralmente farinha de mandioca, carne de baleia ou carne seca; outros concediam tempo aos escravos para trabalhar em suas próprias hortas. O mais comum era uma combinação dois sistemas atendendo aos objetivos dos agricultores e também aos desejos dos escravos. Em 1837, um observador comentou que os alimentos oferecidos aos escravos eram insuficientes e que eles preferiam cultivar seus próprios alimentos, mesmo que isso aumentasse a carga de trabalho." (P. 105-106)

« les parcelles accordées aux esclaves étaient les plus mauvaises de toute la plantation et elles étaient minuscules. Quant aux instruments de travail, il s'agissait de simples bêches et de quelques autres ustensiles fournis par le maître. De plus, nous avons de bonnes raisons de penser qu'une grande partie de la récolte de ces potagers était souvent destinée à la table du maître, sorte de "cadeau spontané". » (Maestri, 1991, p. 99).

Mario Maestri (1991) conclut sur cet aspect du jardin en déclarant :

« [...] il faut rappeler que les propriétaires qui permettaient à leurs esclaves d'exploiter ces petits lopins de terre ne leur fournissaient aucun autre aliment. En concédant ces *roças* les propriétaires ont donc en fin de compte habilement manœuvré. Grâce à elles, les esclaves occupaient leurs heures de repos à produire eux-mêmes leur nourriture pour continuer ensuite à travailler pour le compte de leur maître. Il est donc probable que la majorité des esclaves brésiliens a préféré dédier ses heures de loisirs au repos⁴⁴. » (Ibid, p. 100).

Dans ce passage, Mario Maestri explique que l'esclave se trouvait devant une alternative pour pouvoir se nourrir. Soit sa nourriture était fournie par le ou la propriétaire, mais nous avons vu précédemment que, dans ce cas, sa nourriture était très pauvre ; soit il disposait d'une *roça* mais devait alors la cultiver sur son temps de repos. Face à cette alternative, Mario Maestri émet l'hypothèse que les esclaves auraient préféré bénéficier de leur temps de loisir pour se reposer en optant pour la première option qui est d'être nourri par le maître.

Si l'on croit Mario Maestri, une différence majeure apparaît à ce stade entre la situation de la Guadeloupe et celle du Brésil : en Guadeloupe, dès le départ, les esclaves disposent du samedi pour cultiver leur jardin.

Pourtant Stuart Schwartz semblait plutôt suggérer que du temps leur était accordé pour cela par les propriétaires (***, voir ci-dessus p. 104). João José Reis (1988), quant à lui, déclare, au contraire de Maestri, que la pratique de permettre aux esclaves ruraux de cultiver ces *roças* et de vendre les excédents sur les marchés locaux était très généralisée.

Dans un autre ouvrage qu'il signe avec Eduardo Silva : *Negociação e conflito. A resistência negra no Brasil escravista* (Négociation et conflit. La résistance nègre dans le Brésil esclavagiste) en 1989, ces

⁴⁴ Cf Queiroz, Suely Robles Reis de. (1977) *Escravidão Negra em São Paulo*, Rio de Janeiro, J. Olympio ; Brasília, INL, p. 93-4; Gorender, J. (1985) *O escravismo Colonial*, 4 éd., São Paulo, Atica, P. 254 et seq.

auteurs déclarent que le système de *roça* constitue en fait un mécanisme de contrôle de la force de travail.

Pour ces auteurs :

« un des mécanismes de contrôle et de maintien de l'ordre esclavagiste fut la création d'une marge d'économie propre pour l'esclave dans le système esclavagiste, celle qu'on appelle *a brecha camponesa* (la brèche paysanne) [*peasant breach* qu'évoquait Oudin-Bastide, 2005)]. En cédant un morceau de terre en usufruit et le congé hebdomadaire pour le travailler, le maître augmente la quantité de denrées disponibles pour alimenter le groupe d'esclave nombreux, en même temps qu'il fournit un échappatoire aux pressions résultantes de l'esclavage⁴⁵.» (p. 28).

Reis & Silva (1989) écrivent que les propriétaires cèdent un morceau de terre et « le » congé hebdomadaire pour le cultiver, je comprends donc que c'est bien sur leur propre congé que les esclaves sont tenu.e.s de cultiver leur *roça*.

Ils rappellent que :

« cette économie propre à l'esclave dans les plantations agro-exportatrices a reçu différentes dénominations : *protocampesinato* (Sidney W. Mintz), *brecha camponesa* (Ta-deusz Lepkowski), ou *Sistema do Brasil* (système du Brésil) comme il était désigné aux Antilles⁴⁶. » (Reis & Silva, 1989, p. 29).

João Reis et Eduardo Silva (1989) précisent que certains auteur.e.s – comme Antônio Barros de Castro, Marietta Yedda Linhares e Francisco Carlos Teixeira da Silva – prétendent voir l'institution de la *roça*, fondamentalement, comme une conquête de l'esclave. Reis & Silva soulignent que Castro (1980) par exemple, se demande :

⁴⁵ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : Um outro mecanismo de controle e manutenção da ordem escravista foi a criação de uma margem de economia própria para o escravo dentro do sistema escravista, a chamada "brecha camponesa". Ao ceder um pedaço de terra em usufruto e a folga semanal para trabalhá-la, o senhor aumentava a quantidade de gêneros disponíveis para alimentar a escravaria numerosa, ao mesmo tempo que fornecia uma válvula de escape para as pressões resultantes da escravidão (p. 28)

⁴⁶ . Traduit par mes soins à partir du texte suivant : "Esta economia própria do escravo dentro dos latifúndios agroexportadores tem merecido diferentes abordagens e denominações: protocampesinato (Sidney W. Mintz), brecha camponesa (Ta-deusz Lepkowski), ou mesmo sistema do Brasil (como ficou conhecido nas Antilhas)." (p.29)

« si la pratique en question ne surgit pas de l’affrontement entre les maîtres et les esclaves : ces derniers cherchant à construire un espace propre, les autres divisés, résistant certaines fois, cédant aussi parfois (y compris parce qu’il perçoivent les possibles bénéfiques amenés par les *roças* de subsistance)⁴⁷. » (Cité par Reis & Silva, 1989, p. 29).

Pour Reis et Silva (1989), cette hypothèse bien qu’intéressante, aurait encore besoin d’être appuyée par des preuves plus concluantes. Ils considèrent qu’en vérité, la documentation disponible pour Rio de Janeiro du XIX^{ième} siècle pointe avec plus d’insistance les aspects de sécurité que l’intérêt de minimiser les coûts liés à la maintenance et à la reproduction de la force de travail. Selon eux, les producteurs de café de la municipalité de Vassouras, par exemple, préoccupés par le danger des insurrections noires, se sont réunis en Août 1854, et ont recommandé finalement un ensemble de 6 mesures « prudentes et modérées » qui devraient être adoptées dans toutes les plantations. Les trois premières étaient des mesures directement répressives :

« maintenir, dans les plantations, une proportion déterminée entre les personnes libres et les esclaves, maintenir un armement correspondant aux nombre de personnes libres ; maintenir les esclaves sous surveillance⁴⁸.» (Ibid, p. 29).

Les autres mesures ne nécessitaient pas de recourir à la force, mais plutôt à l’idéologie :

« “promouvoir par tous les moyens le développement des idées religieuses“ et finalement, “permettre que les esclaves aient des *roças* et se lient ainsi au sol par amour de la propriété ; l’esclave qui possède ne fuit pas et ne fait pas de désordre“.⁴⁹ » (Ibid, p. 29).

Reis et Silva (1989) précisent que, parfois, à Rio de Janeiro, la destination des produits de la vente des *roças* reste par contre au pouvoir du maître. Pour appuyer leurs propos, ils citent le Baron de Pati dans un recueil de conseil de gestion de la plantation à l’attention de son fils :

« La relation directe de l’esclave avec le marché devait faire l’objet d’un veto selon le Baron de Pati : “On ne doit pas consentir au fait que la récolte [des *roças*] soit vendue à autrui, elle

⁴⁷ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “se a prática em questão não surge do entrechoque de senhores e escravos: estes, procurando construir um espaço próprio, aqueles, divididos, resistindo em parte, cedendo em parte (inclusive por perceber os possíveis benefícios trazidos pelas roças de mantimentos”).

⁴⁸ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “manter, nas fazendas, uma determinada proporção entre pessoas livres e escravos; manter armamento correspondente ao número de pessoas livres; manter os escravos sob vigilância.”

⁴⁹ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : ““promover por todos os meios o desenvolvimento das idéias religiosas”; e, finalmente, “permitir que os escravos tenham roças e se liguem ao solo pelo amor da propriedade; o escravo que possui nem foge, nem faz desordens”.”

doit être vendue au Maître de l’esclave qui a récolté, ce dernier doit le payer pour cela un prix raisonnable, ceci pour éviter les excès et les saletés des tavernes. ” (1^a. ed., p. 16).⁵⁰ » (Cité par Reis & Silva, 1989, p. 30).

Reis et Silva (1989) ne nient pas que le fait de laisser aux esclaves une *roça* à exploiter librement ait joué un rôle économique important (minimiser les coûts de maintien et de reproduction de la force de travail des esclaves), mais ils expliquent qu’ils ont plutôt cherché, quant à eux, à montrer le rôle des *roças* :

« comme mécanisme de contrôle de la force de travail⁵¹ ». (Ibid, p. 31).

Ils citent à nouveau le Baron de Pati à l’appui de leur argumentation :

« L’illusion de la propriété “distrait “ de l’esclavage et enchaîne plus que toute autre vigilance féroce et dispendieuse, l’esclave à la plantation. Il “ distrait ” aussi, en même temps le maître de son rôle social, le rendant plus humain à ses propres yeux”⁵². » (Cité par Reis & Silva, 1989, p. 31).

Reis et Silva (1989) précisent :

« Ces *roças* et le fruit tiré de leur exploitation, leur permettent d’acquérir un certain amour pour le pays, les distrait un peu de l’esclavage, et les divertit au travers de ce petit droit de propriété qu’elles génèrent. “ Certainement, l’âme du fermier sera ainsi comblée d’une certaine satisfaction, quand il verra revenir de son jardin son esclave ramenant des régimes de bananes, ou de la canne à sucre etc. ” (1^a ed., p. 17)⁵³. » (Ibid, p. 31).

⁵⁰ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “A relação direta do escravo com o mercado devia ser vetada, segundo o barão de Pati: “Não se deve porém consentir que a sua colheita seja vendida a outrem, e sim a seu senhor, que deve fielmente pagar-lhe por um preço razoável, isto para evitar extravios e súcias de taberna” (1^a. ed., p. 16).”

⁵¹ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “como mecanismo de controle da força de trabalho.”

⁵² Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “a ilusão de propriedade “distrai” da escravidão e prende, mais que uma vigilância feroz e dispendiosa, o escravo à fazenda. “Distrai”, ao mesmo tempo, o senhor do seu papel social, tornando-o mais humano aos seus próprios olhos.”

⁵³ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “Estas suas roças, e o produto que delas tiram, faz-lhes adquirir certo amor ao país, distraí-los um pouco da escravidão, e entreter com esse seu pequeno direito de propriedade. Certamente o fazendeiro vê encher-se a sua alma de certa satisfação quando vê vir o seu escravo da sua roça trazendo o seu cacho de bananas, o cará, a cana etc.” (1^a ed., p. 17). (p.31)

Dans cette citation, on comprend que l'usage du système de *roça* est utile au contrôle de la force de travail par les propriétaires mais qu'il aurait aussi un effet plus psychologique sur ces dernier.e.s en « comblant leur âme de satisfaction » et sur les esclaves en les « distrayant » un peu de l'esclavage.

Plus loin, Reis et Silva (1989) affirment que, pour les esclaves, le système des *roças* a un intérêt tant économique que psychologique et racontent que les esclaves pouvaient lutter pour obtenir plus de temps pour les cultiver ; rappelons que contrairement à la Guadeloupe, ils/elles devaient les cultiver sur leur temps de repos :

« Le fait que ce “petit droit de propriété” se destine principalement à enchaîner l'esclave à la plantation, n'annule pas son importance – tant économique, que psychologique – pour un producteur direct “abruti” par différentes relations de production. Avec pour effet, que les esclaves luttent tant pour maintenir que pour développer ce droit. Le meilleur exemple disponible, dans ce cas, vient des esclaves qui se sont rebellés au XVII^{ème} siècle, sur la plantation Santana de Ilhéus (Nord-est). Ils exigeaient clairement, parmi leurs conditions pour reprendre le travail, l'augmentation de “la brèche paysanne”⁵⁴. » (Ibid, p. 31).

Stuart Schwartz (1992) nous en dit plus sur cette rébellion ; il s'agit de l'ensemble des esclaves d'une plantation qui a volé une partie des installations et s'est réfugié dans les bois sans que les propriétaires de la plantation ainsi que les autorités ne puissent les en déloger. Les esclaves fugitifs et fugitives ont ensuite proposé un « traité de paix » à leur propriétaire. Schwartz revient sur ce traité, rédigé par les rebelles fugitifs et fugitives en 1789, qui listait leurs conditions pour reprendre le travail :

« Plus intéressant, du point de vue de l'autonomie des esclaves, sont les paragraphes relatifs à l'un de ses aspects : la subsistance. Premièrement, les esclaves demandaient le vendredi et le samedi sans travailler afin que ces jours, et les dimanches auxquels ils avaient déjà le droit, ils puissent se consacrer au travail sur leurs propres terres. Ils voulaient le droit de cultiver du riz et de couper du bois autant qu'ils le voulaient. Ils demandaient aussi que leur soit fourni des canots et des filets, pour leur permettre de compléter leur subsistance. Que leurs attentes aillent au-delà de la subsistance fut patent cependant, dans leur demande au propriétaire qu'il construise une embarcation plus grande, pour qu'ils n'aient pas à payer le transport de leur marchandise vers Salvador. En d'autres termes, ils espéraient vendre leur excédent à Salvador. A côté de leur désir de “se divertir, d'être en congé, et de chanter sans demander

⁵⁴ O fato de que esse “pequeno direito de propriedade” se destine, primordialmente, a prender o escravo à fazenda, não anula sua importância — tanto econômica quanto psicológica — para um produtor direto “embruteado” por severas relações de produção. Com efeito, os escravos lutam tanto para manter quanto para ampliar esse direito. O melhor exemplo disponível, nesse caso, vem dos escravos que se rebelaram no século XVIII, no engenho Santana de Ilhéus. Eles exigiam claramente, entre as condições para voltarem ao trabalho, a ampliação da “brecha camponesa”. (p. 31)

l'autorisation", les exigences relatives aux horaires de travail indiquent une forte inclinaison vers les opportunités offertes par l'économie et le travail autonome.⁵⁵ » (Schwartz, 1992, p. 113).

Dans cette situation telle qu'elle est présentée par Schwartz, il est clair que les esclaves n'ont que le dimanche pour exploiter leur *roça*. L'histoire s'est mal finie, le maître a feint d'accepter ce traité de paix et a saisi la première occasion pour faire arrêter les leaders et les incarcérer ou les vendre.

Pour Schwartz (1992) :

« Santana n'était pas une plantation brésilienne typique, mais on ne sait toujours pas si les exigences de ses esclaves rebelles représentaient une série d'aspiration qui indiquaient la direction des espérances et des objectifs des autres esclaves brésiliens⁵⁶ » (Ibid, p. 114).

L'analyse de ces textes d'historiens au sujet des *roças*, montre que répondre aux aspirations de liberté des esclaves a relevé d'une véritable stratégie de la part des propriétaires pour obtenir de leur part le minimum d'engagement dans le travail dont ils/elles avaient besoin pour faire fonctionner leur plantation.

La *roça* en ouvrant une brèche dans le système esclavagiste, en donnant aux esclaves l'illusion de la propriété et donc la possibilité du « travail pour soi », aurait rendu un peu moins pénible la condition d'esclave au Brésil aussi. Mais dans ce pays, les esclaves n'avaient pas le samedi pour s'occuper de cette terre défrichée qui leur était allouée. Du coup, l'alternative qui s'offre aux individus esclavagisés est redoutable ; pouvoir se divertir et se reposer pendant leur temps de loisir au risque de souffrir de la faim ou s'épuiser à cultiver leur *roça* pour s'accorder ainsi une alimentation de meilleure qualité et jouir de cette illusion de la propriété. Nous avons vu précédemment que les propriétaires brésiliens étaient encore plus « chiches » dans la ration allouée aux esclaves que les guadeloupéens. Si l'on

⁵⁵ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : « Mais interessantes, do ponto de vista da autonomia dos escravos, são os parágrafos relativos a um de seus aspectos, a subsistência. Primeiro, os escravos pediram sextas e sábados sem trabalhar na roça, para que nesses dias, e nos domingos, aos quais já tinham direito, pudessem dedicar-se ao trabalho em seus próprios lotes. Queriam o direito de plantar arroz e cortar madeira sempre que desejassem. Também pediam que lhes fornecessem canoas e redes, o que lhes permitiria complementar a subsistência. Que suas expectativas iam além da subsistência, porém, ficou patente no pedido ao proprietário que construísse uma embarcação grande, para que quando suas mercadorias fossem enviadas a Salvador não tivessem de pagar frete. Em outras palavras, esperavam vender o excedente no mercado de Salvador. Junto com seu desejo de "brincar, folgar e cantar sem precisar de autorização", as exigências relativas a horário de trabalho indicam forte impulso na direção de oportunidades de economia e trabalho autônomos. »

⁵⁶ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : « Santana não era um engenho brasileiro típico, mas ainda não se sabe se as exigências de seus escravos rebeldes representavam uma série de aspirações que indicavam a direção das esperanças e dos objetivos de outros escravos brasileiros. »

en croit Reis et Silva, les esclaves brésiliens auraient été enclins à choisir la deuxième option et auraient revendiqué le droit d'avoir du temps pour s'occuper de leur *roça*.

Pour les esclaves, dès le départ, la quête de liberté passera par le travail. La culture d'un jardin pour se nourrir est le premier espace de liberté dans lequel ils/elles peuvent réaliser un « travail pour soi ». Les esclaves s'y investissent pour cette raison en Guadeloupe comme au Brésil.

Le système *d'escravos de ganho* au Brésil équivaut à celui du « nègre de journée - travailleur indépendant » existant en Guadeloupe. Il est une autre modalité du « travail pour soi » pourvoyeuse de liberté, nous l'avons vu précédemment.

Mais ces deux modalités maintiennent les esclaves dans le système esclavagiste. Si ils/elles veulent s'en libérer vraiment alors il leur reste deux options. La perspective de l'affranchissement, d'une part et la fuite d'autre part. Toutes deux plus présentes au Brésil qu'en Guadeloupe.

Je vais donc maintenant développer chacune de ces modalités (*escravo de ganho*, affranchissement, fuite) qui s'offrent aux esclaves pour conquérir un peu plus de liberté et la place du « travail pour soi » dans cette conquête.

Escravo de ganho

Mario Maestri (1991), à ce sujet, déclare :

« La vie dans les villes était inconcevable sans le travail esclave. Une véritable multitude d'hommes libres – « petits capitalistes » - vivait dans l'oisiveté la plus absolue et exploitait le travail d'un ou plusieurs esclaves. [...] Il était inconcevable qu'un blanc travaille comme maçon, forgeron, menuisier, etc. Si un blanc acceptait un travail, c'était ses esclaves qui l'exécutaient. » (p. 55).

Il ajoute que souvent, le patron ou la patronne envoyait ses esclaves apprendre un métier pour ensuite le louer : il s'agissait des esclaves de *ganho* (de gain) ou de *aluguel* (à louer), qui travaillaient dans la construction, dans les fabriques de chaussures et dans les centaines d'autres métiers artisanaux.

Selon lui, au lieu de louer un.e esclave pour une personne de son choix, le ou la propriétaire pouvait l'envoyer gagner sa vie : ainsi, ceux et celles qui possédaient une quelconque habileté partaient chaque jour offrir leurs produits et leurs services dans les rues des villes. Rapidement, les maîtres et les

maîtresses prirent l'habitude d'exiger des esclaves un revenu fixe payable chaque semaine (*ganho*⁵⁷), selon lui.

Maestri (1991) précise que :

« pour se décharger du souci de l'habillement des Noirs, de leur alimentation etc., il n'était pas rare que des maîtres permettent à leurs esclaves de vivre de façon « indépendante » grâce à l'excédent du revenu établi. C'est ainsi que certains esclaves particulièrement habiles et rusés parvenaient, à force de privations, à acheter leur liberté à leur maître, qui pouvait ainsi acheter un autre Noir. » (p. 55).

Maestri (1991) souligne que les esclaves de métier constituaient un segment de l'esclavage urbain très représentatif dans la société esclavagiste brésilienne. Il précise que dans les villes, ces esclaves avaient des possibilités qui, pour un.e esclave de la campagne, étaient inconcevables :

« Ils furent les protagonistes de moments singuliers de l'histoire sociale brésilienne et ils constituèrent certainement les catégories d'esclaves qui modelèrent de la manière la plus significative la culture nationale. » (Ibid, pp. 55-56).

Pour gagner leur vie ces esclaves pouvaient être amené.e.s à exercer des métiers très variés. Maestri déclare que l'approvisionnement des villes dépendait en grande partie de ces esclaves. Selon lui, ils/elles vendaient des marchandises très variées selon la quantité déterminée par leurs maîtres ou leurs maîtresses, afin d'éviter les châtiments corporels. Toujours selon lui, certains Noirs libres vivaient également de ces humbles occupations.

Katia M. de Queiros Mattoso (1979) précise :

« Certains évidemment, ont acquis en Afrique ou chez leur maître un métier très précis (cuisinier, cocher, brodeuse, couturière, calfat, maçon, chaudronnier, charpentier [on pourrait ajouter lavandière⁵⁸], etc.). Ceux-là vendent leur compétence si le marché s'y prête. » (p. 160).

Mario Maestri (1991) ajoute que les transports constituaient un véritable monopole esclave et une occupation traditionnelle pour les *escravos de ganho* : ils/elles transportaient de tout dans des fardeaux, du plus petit au plus volumineux. Selon lui, les bonnes manières interdisaient qu'un homme

⁵⁷ Gain, revenu. <https://michaelis.uol.com.br/escolar-frances/busca/portugues-frances/ganho/> Consulté le 01/06/2020.

⁵⁸ C'est moi qui commente

ou une femme libre se promène dans les rues en portant un objet quelconque. Ce genre de travail, allié à une mauvaise alimentation, causait, selon cet auteur, le rachitisme, des déformations physiques et un taux de mortalité très élevé.

L'auteur précise :

« De même que les chevaux ou les ânes, les esclaves étaient destinés au transport des personnes. En chaise à porteurs, sur le dos ou dans des hamacs, ils transportaient hommes et femmes, les aidaient à traverser les cours d'eau. » (Maestri, 1991, p. 57).

Il ajoute que bon nombre de marins travaillant dans les ports fluviaux ou côtiers étaient des esclaves. Sur les marchés, d'après lui, on trouvait presque exclusivement des Noirs, esclaves ou libres, offrant fruits et légumes. Pour conclure sur ce phénomène de *escravo de ganho*, l'auteur déclare :

« Un homme pauvre devenait respectable s'il possédait un vieux Noir ou un gamin, qui puisse s'occuper des tâches domestiques. Les grands-propriétaires devaient, selon leur richesse et leur statut social, s'entourer d'un nombre toujours plus grand de domestiques noirs. [...] Aucun homme libre digne de ce nom n'aurait accepté de s'occuper de ces besognes serviles. Pour ces esclaves, le prestige et les privilèges dépendaient de leur proximité du maître et de la confiance que celui-ci lui accordait. » (Maestri, 1991, pp. 57-58).

Au travers des travaux des historien.ne.s, la location des esclaves par eux-mêmes semble plus présente au Brésil qu'en Guadeloupe. Bien que je ne dispose pas de statistique pour le prouver. Ce système était si présent au Brésil qu'il permettait même parfois aux esclaves de racheter leur liberté.

João Reis (1988) déclare que les *escravos de ganho* travaillaient dur pour arriver à obtenir un gain supérieur à ce qu'ils devaient à leur propriétaire afin d'assurer leur subsistance. Il précise que ces excédents étaient aussi souvent investis par ces personnes esclavagisés dans le rachat de leur liberté, unique moyen pour elles de travailler de manière réellement autonome.

L'affranchissement

João Reis et Eduardo Silva (1989) rappellent que Katia Mattoso et Stuart Schwartz, après avoir étudié « les cartes » prouvant l'affranchissement des esclaves à Bahia [Nord-Est], entre 1684 et 1850, ont révélé que près de la moitié des libéré.es avaient obtenu leur affranchissement en l'achetant et, à peu près un quart, parmi ces dernier.e.s, d'une manière conditionnelle. Selon eux :

« Ligia Bellini aurait proclamé, [...] à partir de ce constat, que : « l'affranchissement était le résultat heureux d'une négociation quotidienne avec le maître. »⁵⁹ (p. 17). »

Luiz Felipe De Alencastro (2011), quant à lui, déclare que :

« la principale soupape sur laquelle tablent les propriétaires pour éviter des révoltes, c'est l'affranchissement. » (p. 42).

Les esclaves peuvent acheter leur liberté. Mais leur prix est fixé par leur propriétaire qui peut le surévaluer par rapport au marché. Beaucoup d'affranchissements se font également par testament, à la mort du ou de la propriétaire. A ce sujet, Mario Mestri (1991) déclare :

« Les esclaves aspiraient à la liberté. Ils luttèrent courageusement pour être affranchis, surtout ceux qui avaient quelque chance d'y parvenir (esclaves urbains, domestiques, etc...). Dans ce jeu aux dés pipés, bien peu sont sortis gagnants, certains ont été libérés à la fin de leurs jours, ou même partiellement. » (p. 150).

Daniele Santos de Souza (2014) affirme quant à elle :

« L'affranchissement fonctionnait comme un instrument idéologique⁶⁰. » (p. 106).

Elle rappelle que Stuart Schwartz (1992, 2^e éd., p. 197) écrivait :

« L'expectative de liberté favorisait les maîtres dans leur contrôle du maintien de la main d'œuvre dans une conduite ordonnée, obéissante et sobre, engagée dans l'obtention du pécule nécessaire à son affranchissement tant rêvé – vu que de « bons services rendus » était le pré-requis fondamental pour le commencement d'une quelconque négociation⁶¹. » (Cité par Santos de Souza, p. 106).

De Souza (2014) ajoute, en s'appuyant sur les travaux de Eduardo França Paiva (1995) que :

⁵⁹ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “Ligia Bellini [...] enfatizou a alforria como o feliz resultado de uma negociação cotidiana com o senhor.”

⁶⁰ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “ [...] a manumission funcionava como instrumento ideológico »

⁶¹ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : « A expectativa da liberdade favorecia o senhor no controle e na manutenção de uma mão de obra ordeira, obediente e morigera, engajada na obtenção de pecúlio para a tão sonhada alforria – visto que “bons serviços” era pré-requisito fundamental para o início de qualquer negociação »

« Rapidement, la charte de liberté signifie pour beaucoup d’esclaves la forme la moins risquée d’obtenir la suppression immédiate de leur captivité, portant avec elle une possibilité, au moins à terme, d’ascension sociale au sein du monde blanc. En même temps, cette stratégie finit par élaborer et modeler des comportements, dans certains cas pragmatiques et/ou représentatifs, tant pour les esclaves que pour les maîtres. ⁶² » (Cité par De souza, 2014, p. 106).

Isabelle Cristina Ferreira dos Reis écrit au sujet de l’affranchissement :

« Les cartes qui officialisaient les affranchissements montrent comment les hommes et les femmes réduits en esclavage, les libres et les “libérés” ont formé un réseau de solidarité et d’entraide pour libérer de la captivité ses parents, ses enfants, ses frères et sœurs, etc. ⁶³» (2001, p. 115).

Katia M. de Queiros Mattoso (1979), quant à elle, précise que, plaire au maître ou à la maîtresse, c’est acquérir cet espace où s’établissent des rapports nouveaux, personnels ; il faut ensuite s’assurer de la pérennité de ces bons rapports. Selon elle, le travail bien fait satisfait le ou la propriétaire dont l’esclave rémunère le capital et peut lui permettre de se constituer le pécule nécessaire au rachat de la liberté. De ce point de vue, l’esclave de la mine et, en ville, l’esclave de *ganho*, l’esclave vendeur ou vendeuse ambulante ou l’esclave loué.e, sont très favorisé.e.s. Mais elle ajoute que l’esclave domestique peut espérer obtenir gratuitement la liberté, quitte à attendre plus longtemps. Elle souligne également que les deux formules clés de cette liturgie de l’affranchissement sont : « pour m’avoir bien servi » et « pour l’amour que je lui porte parce que je l’ai élevé ». Il existe très peu de chartes de liberté où ne figurent pas l’une ou l’autre de ces mentions. Selon cette auteure, pour être libéré.e, il est donc indispensable d’avoir été une personne avec laquelle le ou la propriétaire a entretenu une longue relation chargée d’affection (comme c’était souvent le cas en Guadeloupe) et/ou une personne travailleuse, fidèle et obéissante :

« Liberté récompense – même si un paiement est exigé – et qui pendant de longues années a joué comme un appât vis-à-vis de l’esclave ainsi incité à bien se conduire. [...] Et ce langage

⁶² Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “Logo, a carta de liberdade significou para muitos escravos a forma menos arriscada de obter a supressão imediata do cativo, trazendo consigo uma possibilidade, ainda que remota, de ascensão social dentro do mundo dos brancos. Ao mesmo tempo, esta estratégia acabou por elaborar e moldar comportamentos, em certos casos pragmáticos e/ou representativos, tanto de escravos quanto de senhores.”

⁶³ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “As cartas de alforria dão conta de como homens e mulheres escravos, livres e libertos formaram redes de solidariedade e ajuda mutua para livrar do cativo seus pais, mães, filhos, irmãos, etc.”

des chartes de liberté en dit long sur un certain paternalisme efficace et moralisateur, plus mesquin que généreux qui règne dans les rapports maîtres-esclaves. » (Queiros Mattoso, 1979, p. 215).

Selon Manuela Carneiro da Cunha (1985), l'affranchissement des esclaves était un sujet essentiellement privé, dans lequel l'Etat interférait le moins possible, uniquement dans des circonstances très exceptionnelles, par exemple quand étaient en jeu ses propres intérêts comme lors d'actes de contrebande ou de question de sécurité publique. Selon elle, tous les auteur.e.s ayant étudié la période esclavagiste au Brésil s'accordent pour dire que les lois de l'Etat ne s'appliquaient que très partiellement dans les plantations où les maîtres et maîtresses régnaient sans partage. Ligia Bellini (1988) déclare aussi que de nombreux auteur.e.s (Katia M. de Queiros Mattoso (1972), Stuart Schwartz (1974) et Manuela Carneiro da Cunha (1985) notamment) s'accordent sur le fait que l'affranchissement était relativement généralisé au Brésil. Elle conclut son étude de 356 chartes de liberté écrites de 1684 à 1707 (Arquivo publico do Estado da Bahia – APEBA, Secção Juridicaria, Livros de Notas/Cidade) en déclarant que même si il/elle était l'objet d'affection de la part de son maître ou de sa maîtresse et souvent son/sa complice, l'esclave n'en était pas moins aussi l'objet d'un regard vigilant et d'actes de violence de ce même maître ou maîtresse, ayant une vie limitée du fait qu'il/elle est la propriété de quelqu'un. Selon elle, le fait d'intégrer cette ambiguïté est un point commun des cas d'affranchissement qu'elle a analysé. Pour cette auteure, cela illustre le caractère ambigu de la motivation des propriétaires à affranchir leurs esclaves. Elle pouvait avoir pour origine tant l'amour, que l'argent, que la peur des foudres divines.

Selon Luiz Felipe de Alencastro (2011) :

« Dans quelques rares cas, des affranchi.e.s retournent en Afrique, de leur propre initiative ou déporté.e.s par les autorités brésiliennes [à la suite des premières grandes révoltes d'esclaves, celle des Males à Salvador en 1835 en particulier (Voir annexe 3)⁶⁴]. On en compte environ 5000 au XIX^{ième} siècle dans plusieurs villes du golfe de Guinée. Certains esclaves deviennent des négriers. D'autres forment des communautés importantes, comme les *Agudas* installés au Bénin. » (p. 43).

Je n'ai trouvé dans aucun des textes étudiés une référence à ce type de déplacement dans les colonies françaises.

⁶⁴ C'est moi qui précise.

Cependant, on l'a vu, dans les faits, ces affranchissements s'avéraient coûteux et longs à obtenir au prix d'une fidélité et d'une obéissance sans faille au maître ou à la maîtresse. Ainsi au Brésil, la fuite apparaît comme un autre moyen fréquent pour les esclaves d'accéder à la liberté.

La fuite

L'esclavage au Brésil a été pratiqué dans des métiers plus diversifiés qu'en Guadeloupe : extraction de l'or, élevage extensif, pêche à la baleine par exemple. Dans le contexte de l'extraction de l'or et de l'élevage extensif, la possibilité de subtiliser de l'or et/ou la liberté accordée pour faire ce type de travail favorise les fuites d'esclaves. La fuite est aussi une manière de conquérir sa liberté pour les esclaves dans tout le pays, le territoire étant très grand, les possibilités de refuge au cœur de la nature sont nombreuses et il existe aussi des possibilités de coopération avec les Amérindiens.

Pour Mario Maestri (1991), c'est la fuite des esclaves qui a le plus troublé le sommeil des propriétaires au Brésil.

« L'esclave qui s'enfuyait causait à son maître un grave préjudice, voire la totalité de sa valeur marchande, si on ne parvenait pas à le retrouver. » (Maestri, 1991, p. 150).

Pour lui, les dizaines de milliers d'annonces communiquant la fuite d'esclaves constituent, pour le XIX^{ème} siècle, la preuve irréfutable du caractère endémique de ce phénomène au Brésil. Il ajoute que c'est la fuite massive des esclaves des exploitations de café du Centre-sud qui porta, dans le second semestre de 1887 et les premiers mois de 1888, le coup fatal à l'institution négrière (Voir annexe 3).

Katia M. de Queiros Mattoso (1979) confirme l'importance du phénomène :

“Créoles ou ladinos, hommes et femmes, jeunes et vieux, de tous métiers et de toutes origines, alimentent la chronique quotidienne des ‘ esclaves en fuite ’ des journaux brésiliens. On fuit le maître de la ville comme celui de la plantation. » (p. 175).

Isabelle Cristina Ferreira dos Reis (2001) écrit au sujet des fuites :

« L'Unité de base de la résistance dans le système esclavagiste, son aspect typique, était les fuites (Castro Alves, 1997). Celles-ci allaient des petites escapades pour le divertissement, la

pratique religieuse, la visite aux parents ou les rencontres amoureuses⁶⁵, à la fugue définitive, préférentiellement un chemin sans retour, dans lequel était recherché la construction d'une vie en liberté, que ce soit dans un *quilombo*, ou en se mélangeant avec la population noire libre des petits et grands centres urbains. [...] Il est devenu évident que les fugues des esclaves étaient une pratique quotidienne et leur chasse était intense. Un esclave fugitif, même après être capturé et fréquemment châtié avec rigueur, pouvait fuir de nouveau, une attitude sans peur ou parfois, désespérée⁶⁶.⁶⁷ » (pp. 91-92).

Pour cette auteure aussi, l'idée de se libérer de la captivité était toujours dans les pensées de l'esclave. Elle raconte que de très jeunes enfants esclaves disparaissaient seul.e.s. Selon elle, il suffisait qu'une opportunité se présente, un manque d'attention de ceux et celles qui étaient chargés de les surveiller et ils/elles commençaient à déambuler dans les campagnes et les rues des villes. Cela pouvait être pour des escapades éphémères, des ruses d'un groupe d'enfants, mais cela exprimait le désir de liberté des esclaves dès leur plus jeune âge.

Elle ajoute que les esclaves s'échappaient parfois en famille, en couple, avec leurs enfants ou non, entre frères et sœurs ou entre ami.e.s et/ou collègues d'une même plantation. Elle raconte que les femmes étaient parfois amenées à fuir enceintes, avec d'autres enfants, seule ou avec leur compagnon.

José Alipio Goulart (1972) déclare dans son ouvrage *Da fuga ao suicídio. Aspectos de rebeldia dos escravos no Brasil*. (De la fuite au suicide. Aspects de la rébellion des esclaves au Brésil) :

« Au Brésil, les esclaves fuyaient, oui. [...] Fuir. Regagner le *recôncavo*⁶⁸ du monde fut une prétention qui s'est cristallisée en idée fixe dans l'esprit troublé du Nègre esclavagisé. La

⁶⁵ Comme c'était le cas aussi en Guadeloupe avec le « marronnage ordinaire ».

⁶⁶ Au-delà de Gilberto Freyre (1979). *os escravos nos anúncios de jornais brasileiros do século XIX*, São Paulo, National, d'autres se sont consacrés exclusivement à l'étude de ce type de source pour l'étude de l'esclavage, il y a l'exemple de Luiz Mott, qui a développé sa recherche à partir d'annonces de fuite d'esclaves dans le journal *Correio Sergipense*, entre 1838 et 1864. Mott, L. (1987), *Os escravos nos anúncios de jornais de Sergipe*. In Encontro Nacional de estudos populacionais. Voir plus récemment, Gomes, F dos S. (1996) *Jogando a rede, revendo as malhas : fugas e fugitivos no Brasil escravista*. *Tempo*, Rio de Janeiro, v.1, n°1, p. 67-93.

⁶⁷ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : "A unidade básica de resistência no sistema escravista, seu aspecto típico, foram as fugas. Estas iam desde as pequenas "escapadelas" para divertimento, a prática religiosa, a visita a parentes ou os encontros amorosos, a fuga definitiva, preferencialmente um caminho sem volta, em que se buscava a construção de uma nova vida em liberdade, fosse em quilombo, fosse misturando-se com a população negra livre dos pequenos ou grandes centros urbanos. [...] torna-se evidente que as fugas de escravos eram uma prática cotidiana e a caça destes pelos seus senhores, intensa. Um escravo fugido, mesmo após capturado e frequentemente castigado com rigor, podia fugir outras vezes, numa atitude destemida ou, as vezes, desesperada."

⁶⁸ Région géographique s'étendant autour de la baie de tous les saints, dans l'état brésilien de la Bahia, comprenant non seulement les zones côtières, mais aussi toute une large frange de ladite baie située à l'intérieur des terres. Dans cette région se concentraient un grand nombre de quilombos.

douleur morale et physique qu'il supportait le désespérait. D'où le nombre considérable de territoires *quilombolas* qui, malgré l'impossibilité d'établir des statistiques fiables, représentait, dans les faits, un pourcentage élevé par rapport au nombre de nègres qui persistaient sous le joug de leurs maîtres.⁶⁹ » (pp. 25-26).

Les quilombos

Ces territoires refuges conquis par les esclaves en fuite ont inspiré le mouvement Afro-descendant au Brésil (Voir annexe 6⁷⁰). Selon Mario Maestri (1991), les premiers *quilombos* sont apparus au Brésil peu de temps après l'introduction des premier.ère.s esclaves amené.e.s d'Afrique. Pour cet auteur, l'existence de ces communautés qui possédaient en général une population de l'ordre de 10 à 100 individus a été un phénomène systématique au cours de l'histoire du Brésil, et ce, bien que l'historiographie traditionnelle ne se soit bornée qu'à en reconnaître l'existence et n'ait conféré une certaine importance qu'au *quilombo* de Palmares.

Le *quilombo* de Palmares, fut effectivement le plus important. A l'intérieur de l'État d'Alagoas, il fut fondé au XVII^{ème} siècle et devint, avec la figure légendaire de Zumbi (arrêté et exécuté en 1695), le centre de la résistance contre l'esclavage⁷¹. Il résista pendant presque un siècle contre les invasions des colons, invasions entrecoupées de périodes de paix et de prospérité, jusqu'à la chute de Macaco en 1694, l'assaut ayant été mené par les mercenaires portugais appelés *bandeirantes*. Zumbi est aujourd'hui, pour les brésilien.ne.s descendant.e.s d'esclaves, symbole d'orgueil et de fierté (Voir annexe 6).

Selon Benjamin Péret (1999), ce fut la révolte d'esclaves la plus longue de l'histoire de l'humanité. Selon lui, sur ce territoire autonome d'esclaves libres (situé dans la Serra da Barriga, dans l'Etat de Alagoas, une région couverte de palmiers, dont il a tiré son nom), vivaient aussi des Indiens, des Mulâtres et de nombreux Blancs. Il précise que ces derniers étaient des soldats déserteurs ou des paysans sans terre. Peu à peu, ce mouvement entraîna une multitude de rébellions d'esclaves dans les régions avoisinantes, selon lui. Péret ajoute que de plus en plus d'esclaves se libérèrent et se joignirent à la communauté de Palmares ; celle-ci devient une sorte de terre promise pour les esclaves et ne cessa

⁶⁹ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “[...] no Brasil, o escravo fugia, fugia sim [...] Fugir. Ganhar o reconcavô do mundo foi pretensão que se cristalizou em ideia fixa na mente conturbada do negro escravizado. Desesperava-o a dor moral e física que suportava. Dai, o considerável numero de calhambolas que, não obstante a impossibilidade de estatística reveladora, representava, com efeito, elevada percentagem em relação à quantidade de negros que persistia no jugo de seus senhores.”

⁷⁰ J'ai jugé bon de restituer de manière spécifique dans cette annexe 6, l'enchaînement des évènements qui ont ponctué l'histoire du mouvement afro-descendant au Brésil.

⁷¹ <http://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/quilombo>, consulté le 02/06/2019

de s'agrandir, comptant jusqu'à 30 000 membres selon lui. Les esclaves libéré.e.s y reproduisirent un mode de vie en communauté, semblable à celui que pratiquaient leurs ancêtres sur les terres d'Afrique d'après cet auteur. Chacun.e y jouait son rôle et travaillait pour la collectivité et il n'y existait pas d'organisation hiérarchique entre les membres, seuls quelques hommes devenant chefs de guerre servaient de guides et de stratèges pour les actions de défense, selon Péret. Il précise qu'on y pratiquait des cultures multiples, une céréaliculture variée inspirée des traditions africaines et amérindienne : manioc, haricots, noirs, maïs..., quasiment inexistante chez les colons. En effet, d'après cet auteur, les colons portugais se concentraient sur la culture de produits rentables car facilement exportables vers l'Europe, en produisant presque uniquement du sucre de canne et du café. Il souligne que cette variété des productions restera une grande richesse dans la région.

Isabelle Cristina Ferreira dos Reis (2001) écrit au sujet des *quilombos* au Brésil :

« Les journaux rendaient compte des nombreux *quilombos* qui se formaient loin des villes ou à leurs alentours, avec ainsi la préoccupation, non seulement des pouvoirs publics mais de toute la Société en rapport avec la menace à l'ordre public que ces « regroupements de nègres fugitifs » représentaient⁷². » (p. 92).

Pour Mario Maestri (1991), les travaux des historien.ne.s des années 1970 ne sont pas parvenus à insérer les *quilombos* dans le contexte plus général de l'histoire du Brésil. Selon lui, les communautés esclaves continuaient à être perçues comme un phénomène exotique, atypique, à fondement africain. Pour lui, il a fallu mettre en évidence l'essence esclavagiste du passé brésilien pour que les *quilombos* commencent à être perçus comme une forme spécifique et essentielle de lutte de classe dans une société esclavagiste. Il affirme que, dans la société esclavagiste – aussi bien du point de vue subjectif qu'objectif –, c'est le meilleur moyen pour un.e esclave de se libérer de l'esclavage. Pour lui, des milliers d'hommes et de femmes ont vécu et sont morts dans ces communautés d'individus producteurs libres.

José Alipio Goulart (1972), quant à lui, fait une reconstitution historique minutieuse de ce phénomène au temps de l'esclavage, bien qu'il ait pu lui être reproché (Dos Santos, 2017) de donner peu de valeurs à la culture *quilombola*, comme cela pouvait aussi être reproché à Victor Schoelcher qui utilise le terme « sauvage » pour évoquer les marron.ne.s. Goulart va plus loin en les désignant comme des animaux :

⁷² Traduit par mes soins à partir du texte suivant : « Os jornais noticiavam os muitos quilombos que se formavam longe e nos arredores da cidade, assim como a preocupação, não so dos poderes públicos, como de toda a sociedade, com relação à ameaça que estes “ajuntamentos de negros fugidos” representavam à ordem vigente.”

« L'œuvre avait le mérite d'offrir une vision panoramique des *quilombos* au Brésil, utilisant une documentation inédite jusqu'alors – rapports imprimés des présidents et des chefs de police au XIX^{ème}. Goulart laisse transparaître un certain préjugé à propos des cultures africaines de la diaspora, en mentionnant des “instincts primitifs” qui revigorent ceux qui fuyaient pour les *quilombos*, qui, une fois libérés, en viendraient à agir comme des animaux, dans la mesure où ils étaient chassés comme tels ⁷³. » (p. 243).

Il précise d'emblée que le *quilombo* pouvait aussi être appelé *mocambo*. Dans tous les cas, pour lui, ces termes désignaient des noyaux d'esclaves en fuite, qui dans tout le pays, se formaient dans des endroits difficiles d'accès : dans les mornes, les grottes, ou encore le fond des forêts. L'auteur souligne que ce phénomène existait aussi à Cuba. Nous savons qu'il existait aussi en Jamaïque et en Guyane française mais pas, à ma connaissance, avec une telle ampleur.

Selon Goulart (1972), l'existence de *quilombo* faisait tellement peur aux Blancs, qu'un quelconque regroupement d'esclaves fugitifs était déjà considéré, comme tel, quel qu'en soit le nombre. Il cite un texte de 1741⁷⁴ qui mentionne le fait que le nombre de 5 personnes aurait suffi, puis un autre de 1848⁷⁵ où c'est le chiffre de 3 qui est avancé, et un autre de 1848⁷⁶ où le chiffre de 2 seulement est évoqué. Pour cet auteur, les *quilombos* ont existé au Brésil depuis les temps qui ont suivi l'arrivée des colons, il en veut pour preuve qu'un texte de 1588⁷⁷ en mentionne l'existence. Goulart affirme à l'appui des travaux de Pinto Moreira (1899) que les *quilombos* étaient innombrables, qu'ils se sont formés sur tout le territoire du Brésil où se présentait la population d'esclaves la plus dense, les régions où on plantait la canne à sucre et le café, là où on pratiquait l'extraction minière aussi. A tel point qu'ils ont fini par laisser une trace indélébile dans la toponymie⁷⁸ nationale, selon Goulart.

⁷³ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “A obra teve o mérito de oferecer uma visão panorâmica acerca dos quilombos no Brasil, valendo-se de documentação até então inédita – relatórios impressos dos presidentes e chefes de polícia no século XIX. Goulart transpareceu certo preconceito a propósito das culturas dos africanos na diáspora, ao mencionar “instintos primitivos” revigorados naqueles que fugiam para os quilombos que, libertos, passariam a agir como bichos, uma vez que como tais eram caçados”.

⁷⁴ Consoante Provisão de 6 de março de 1741, mentionné par Malheiro, A.M.P.(1866). *A escravidão no Brasil*, Rio de Janeiro. (p. 30), (Cité par Goulart, 1972, p. 187).

⁷⁵ No art. 20 do Código de posturas da cidade de S. Leopoldo, no Rio Grande do Sul, aprovado pela Lei Provincial n°157, de 9 de agosto de 1848. (Cité par Goulart, 1972, p. 187).

⁷⁶ Assembleia Provincial do Maranhão, Lei n° 236, de 20 de agosto de 1847, Art 12. (Cité par Goulart, 1972, p. 188).

⁷⁷ Item 13 do Regimento de 8 de março de 1588, dado por El-Rei ao governador-geral do Brasil, Fracisco Geraldés. (Cité par Goulart, 1972, p. 188).

⁷⁸ Ensemble des noms de lieux d'une région, d'une langue.

Il souligne aussi, que dans le *quilombo* de Palmares, était pratiqué l'esclavage. Pour lui, au Brésil, il n'était pas rare que les esclaves, à peine affranchi.e.s, se transforment à leur tour en maître ou maîtresse d'esclave. Il s'appuie pour affirmer cela sur un texte de Nieuhof (1682). Luiz Felipe De Alencastro (2011, p. 42), le soulignait aussi concernant les communautés d'affranchi.e.s retourné.e.s en Afrique au sein desquelles certains devenaient parfois négriers.

Pour José Alipio Goulart (1972), cela est la preuve que la fuite et le refuge dans les *quilombos* furent une réaction défensive contre les mauvais traitements, contre les excès dans les travaux demandés et les châtements infligés mais pas contre l'institution de l'esclavage proprement dit.

Goulart (1972) montre aussi que les colonisateurs ont longtemps voulu faire croire que les *quilombos* n'étaient en fait que des rassemblements ayant pour but les pratiques religieuses africaines ou Afro-descendantes s'appuyant pour cela sur un texte de Joaquim Ribeiro (1954). Selon lui, cette description est fautive, il en veut pour preuve qu'il y a des exemples de *quilombos* où était enseignée la doctrine chrétienne. Il s'appuie pour cela sur une édition de 1950 du livre « Casa grande et senzala » de Gilberto Freyre.

En résumé, pour cet auteur le *quilombo* est un phénomène rural, qui doit son existence :

« a) à une grande concentration d'esclaves dans certaines zones rurales : b) à la rigueur effrénée dans l'application des châtements du fait de l'absence de structure de contrôle de ces derniers : c) aux conditions inhumaines de travail : d) à l'importance des possibilités de se cacher offertes par la nature⁷⁹. » (Ibid, p. 192).

Le nombre de fugitifs et fugitives aurait été d'autant plus grand que ces conditions étaient réunies, selon Goulart. Pour cet auteur, les esclaves en fuite à la recherche d'une protection mutuelle et fuyant la barbarie du régime esclavagiste se regroupaient, pour mieux subvenir à leurs besoins vitaux. Les pratiques culturelles au sein de ces groupes ne constituaient donc qu'un resurgissement partiel du substrat culturel résultant de leur regroupement. Ainsi pouvaient s'échanger, se côtoyer, se confondre dans un même *quilombo*, des cultures différenciées, selon cet auteur.

Selon Goulart (1972), les *quilombos* n'étaient en effet, pas constitués uniquement d'esclaves venus d'Afrique, certain.ne.s des membres pouvaient être né.e.s et élevé.e.s au Brésil, esclaves ou libres,

⁷⁹ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : « a) maiores concentrações de escravos nas áreas rurais : b) rigorismo desenfreado na aplicação de castigos, graças a ausência de policiamento: c) condições desumanas de trabalho : d) maiores ofertas naturais de esconderijos »

marginalisé.e.s, déserteurs de l'Armée, voleurs et voleuses, meurtrier.e.s. Il y avait parfois aussi parmi eux des Amérindiens selon lui. Bien qu'il souligne que la pratique d'actes criminels par les membres des *quilombos* est ce qui les caractérisait le plus à l'époque de l'esclavage, l'auteur précise pourtant que beaucoup de *quilombos*, comme celui de *Palmares*, développaient sur leurs terres de véritables plantations à grande échelle ainsi que des ateliers de tissage, d'artisanat, etc. Les biens produits par ces *quilombos* étaient négociés avec des commerçant.e.s établi.e.s, le troc étant leur unique modalité d'échange. Il s'appuie pour affirmer cela sur un texte de 1670⁸⁰.

Goulart (1972) insiste ensuite sur la chasse aux esclaves en fuite qui étaient organisée par *os capitães - do-mato* (capitaine de la forêt). Selon lui, ces hommes avaient pour consigne de tirer pour tuer et blesser les habitant.e.s des *quilombos*⁸¹ qui ne se rendaient pas spontanément. Il ajoute que les habitant.e.s, propriétaires d'esclaves, pouvaient aussi prendre l'initiative d'attaquer ou de faire attaquer les *quilombos* mais qu'ils/elles devaient se munir pour cela, au préalable, d'une autorisation du gouverneur. Il cite l'exemple d'une telle autorisation qui avait été donnée le 21 mai 1667 par le Comte de Obidos.

Ce qui surprend le plus Goulart, c'est que certains des *quilombos* arrivaient donc à maintenir des relations avec le monde libre. Pour lui, cela vient démontrer que les habitant.e.s des *quilombos* étaient organisé.e.s au point de maintenir des relations commerciales avec l'extérieur ; ils/elles possédaient quasiment des « ambassadeurs » plus particulièrement chargés de cette fonction. L'auteur affirme que d'autres *quilombos* que celui de *Palmares* adoptaient cette pratique. Il en veut pour preuve les termes d'une lettre du Gouverneur général Vasco Fernandes César de Meneses de Salvador, datée du 16 Août 1721, dans laquelle il ordonne l'emprisonnement d'un sujet qui a joué le rôle de correspondant avec les membres d'un autre *quilombo* qui existait dans son district.

Goulart (1972) souligne que la formation de *quilombos* a stimulé plusieurs conflits comme les révoltes de 1835 au Para (Nord du pays), au Maranhão, à Pernambouc. Elle aurait aussi contribué aux rebellions comme celle des « Males » (Voir annexe 3). Selon lui, les *quilombos* auraient aussi été impliqués dans certaines batailles qui opposaient le Portugal à d'autres nations, comme avec les Hollandais par exemple. Selon cet auteur, ils auraient également été partie prenante dans la lutte entre les généraux Madeira et Labatut dans le cadre de la lutte pour l'indépendance du Brésil (Voir annexe 3).

⁸⁰ Item 14 do regimento de 19 de agosto de 1670, dado ao governador da Capitania de Pernambuco por Fernando de Souza Coutinho. (Cité par Goulart, 1972, p. 193)

⁸¹ Il cite pour le prouver un texte de Luis de Mascarenhas, gouverneur de São Paulo dater du 23 octobre 1746. (p. 194)

Pour conclure, l'auteur constate que le *quilombo* a fini par être incorporé au folklore brésilien, et qu'il a des réminiscences encore aujourd'hui (Voir Annexe 6).

Ces territoires *quilombolas* appartiennent à leurs habitant.e.s plus ou moins formellement aujourd'hui. A ce jour, plusieurs territoires bénéficient déjà d'un titre de propriétés (Territoires Quilombolas - Rapport 2012 Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra, p. 17) : Etat du Pará - 56 titres, Etat du Maranhao - 23 titres, Etat de Rio de Janeiro - 08 titres, Etat de Sao Paulo - 07 titres, Etat de Piaui - 05 titres, Etat de Bahia - 06 titres.

Conclusion

En analysant l'histoire de l'esclavage au Brésil, il m'est apparu plus clairement que les pratiques du jardin, de l'*escravo de ganho* (ou « nègre de journée-travailleur indépendant » selon Caroline Oudin-Bastide (2005) en Guadeloupe) et de l'affranchissement entraînent dans toute une stratégie de la part du maître ou de la maîtresse au Brésil comme en Guadeloupe. Cette stratégie consistait à utiliser l'espoir de liberté de l'esclave comme un levier pour obtenir son engagement dans le travail dont ils ne pouvaient pas se passer pour effectuer leur production et leur commerce.

Pour les personnes esclavagisées en Guadeloupe comme au Brésil, le jardin aurait ouvert une première brèche dans le système esclavagiste, l'illusion de la propriété qu'il génère, leur aurait donné le sentiment de travailler pour elles-mêmes et aurait rendu un peu moins pénible la condition d'esclave en leur permettant de mieux s'alimenter notamment.

En Guadeloupe, ceux qui se sont penché.e.s sur l'histoire de l'esclavage (Oudin-Bastide, 2005 ; Régent, 2007) insistent sur le peu d'engagement des esclaves dans le travail qui leur était demandé par les propriétaires :

« Les témoignages sont unanimes pour décrier la lenteur au travail, c'est d'ailleurs un des arguments des abolitionnistes pour montrer que l'esclavage n'est pas rentable économiquement. Cette forme de résistance est la plus invisible, mais aussi la plus générale. » (Régent, 2007, 2^e éd, p. 157).

Ce désengagement pourrait constituer pour les esclaves une première conquête de liberté et les prémices d'une désobéissance à venir. Il m'a semblé que cet aspect était moins relevé par les historien.ne.s pour le Brésil. On peut faire l'hypothèse que les possibilités de fuite, la condition de *escravo de ganho* et la quête d'affranchissement par l'engagement et l'obéissance dans le travail ont été privilégiés par les esclaves brésilien.ne.s.

L'engagement dans le travail pour le propriétaire dans l'espoir d'être affranchi est très présent au Brésil où l'affranchissement a été pratiqué beaucoup plus qu'en Guadeloupe. Il semble constituer au Brésil un instrument privilégié par les propriétaires pour obtenir l'engagement des esclaves dans leur travail. En Guadeloupe, les possibilités d'affranchissement semblent moindres et celui-ci plutôt réservé aux esclaves avec lesquels les propriétaires ont entretenu des liens affectifs durables (Régent, 2007). L'engagement dans le travail et la docilité n'aboutissent pas à un sort meilleur, ce qui aurait pu contribuer à les en décourager.

Mais ces efforts quotidiens d'obéissance et d'engagement requis dans le travail afin d'obtenir l'affranchissement auraient été si pénibles et si souvent non couronnés de succès, qu'au Brésil, où l'opportunité existait, certains esclaves auraient préféré fuir dans des territoires refuges appelés *quilombo* car ces territoires constituaient les meilleures chances pour les esclaves brésiliens de conquérir réellement leur liberté à court terme. En Guadeloupe, le *marronnage* existe mais il est extrêmement contraint par le manque d'espace géographique. Alors qu'au Brésil, au contraire, l'espace est immense et les esclaves brésiliens s'enfuient en grand nombre. En Guadeloupe, le manque d'espace semble avoir empêché un mouvement d'une telle ampleur et avoir réduit, pour la majorité des esclaves, les possibilités de conquête d'un espace de liberté à une forme de résistance se traduisant par une limitation de l'engagement dans le travail, à ce jardin qu'il pouvait cultiver le samedi et à la location par soi-même.

Dans tous les cas, l'engagement dans le travail apparaît comme un facteur pour accéder à un espace de liberté, qu'il s'agisse en Guadeloupe de sa forme négative par la résistance à l'engagement dans le travail pour les propriétaires ou qu'il s'agisse, dans les deux pays, de l'engagement dans le travail de culture d'un jardin, ou dans le travail lié au commerce d'un quelconque talent en qualité d'*escravo de ganho* ou de « nègre de journée-travailleur indépendant ». Au Brésil, l'engagement dans le travail pour les propriétaires peut conduire à l'affranchissement et à la liberté, mais il est également présent dans les *quilombos* sous des formes diverses comme nous l'avons vu. Une fois la liberté conquise par ces esclaves fugitifs, il faut bien travailler pour assurer sa survie et la pérennité de cette liberté.

L'étude des textes des historiens au sujet de l'esclavage transatlantique en Guadeloupe et au Brésil, telle que je l'ai menée m'apparaît *a posteriori* comme une lecture « clinique » de cette histoire. Dans le cadre de la démarche historico-clinique, que j'utilise ici, il s'agit d'une écoute clinique de l'histoire des sujets ou des collectifs de travail participants à mes études, mais il s'agit aussi d'une lecture « clinique » de l'Histoire, au travers des textes des historiens.

On peut caractériser cette lecture comme clinique dans le sens où :

- elle constitue une tentative de reconstitution de la « situation dominante » (Le Guillant, 1984) qui pèse sur les héritier.e.s des esclaves aujourd'hui en Guadeloupe et au Brésil.
- Elle accorde le privilège aux situations concrètes, aux anecdotes, à la vie ordinaire.
- Elle se laisse surprendre par cette histoire, comme on se laisse surprendre par l'écoute clinique des individus et des collectifs de travail.

Après avoir synthétisé les histoires respectives des pratiques de l'esclavage propres au Brésil et à la Guadeloupe, je vais tenter d'analyser l'incidence de la situation dominante (Le Guillant, 1984) que constitue l'héritage de l'esclavage transatlantique sur les travailleurs et travailleuses brésilien.ne.s contemporain.e.s

PARTIE 5 - « L'énigme de l'allégresse chez des travailleurs et travailleuses pauvres au Brésil »

Je présenterai dans cette partie les résultats de trois interventions de terrain qui ont donné la parole à des travailleurs et travailleuses pauvres au Brésil et qui ont tenté de formaliser l'expérience subjective de leur travail. La méthodologie et le cadre théorique utilisés sont ceux de la psychodynamique du travail.

Pour mémoire, l'action recherchée dans les enquêtes est de rendre intelligible la souffrance au travail et les défenses pour s'en protéger, ainsi que les distorsions de la communication ou les transformations dans la façon de faire le travail que ces défenses engendrent. Il s'agit de susciter ainsi à nouveau frais la réflexion des travailleurs et des travailleuses quant à leur relation au travail. Bien qu'elle emprunte à la psychanalyse son modèle de l'humain et de la subjectivité, à l'ergonomie sa théorie du travail, à la sociologie le concept de collectif et à la philosophie celui de reconnaissance, la psychodynamique du travail a su remanier de façon originale tous les concepts et les méthodes qu'elle utilise pour comprendre comment l'être humain s'éprouve au travail. La méthode utilisée en psychodynamique du travail consiste à mener une investigation collective avec des participant.e.s volontaires à partir d'une demande concernant une problématique de travail. À l'issue de l'intervention, un rapport est rédigé par les intervenant.e.s, validé et amendé par les participant.e.s, puis présenté aux destinataires choisi.e.s par ces dernier.e.s. Ce rapport fait état du processus de pensée collective élaboré en cours d'intervention dans le but de décrire et d'analyser l'expérience vécue par les travailleurs et travailleuses.

J'ai donc utilisé la méthode de la psychodynamique du travail et répondu dans les trois cas à des demandes issues du terrain, il n'a jamais été question de mettre en place un dispositif visant à analyser l'impact de l'héritage de l'esclavage, ceci me semble un point déterminant dans la méthode que je propose ici. L'investigation sur le terrain de la réalité du travail doit précéder toutes les autres (recueil historique et investigation individuelle des relations dans la famille) et doit partir d'une demande qui concerne le travail.

Comme je le disais, la psychodynamique du travail est pratiquée depuis de nombreuses années (trente ans environ) au Brésil. Mais jusqu'à présent les résultats des enquêtes réalisées par les collègues brésiliens montraient un rapport subjectif au travail très proche de celui qui était décrit en France (Sznelwar et Massetti, 2002; Sznelwar, Moreira Leite et Bruno, 2011; Karam, 2010). Cela était étonnant, car d'autres recherches en Colombie (Molinier et Cepeda, 2012) ou en Guadeloupe (Ganem,

2012) avaient montré que le rapport subjectif au travail pouvait être lié à l'espace historique, social et/ou culturel dans lequel il existait.

J'ai donc formulé l'hypothèse que cette similitude des observations au Brésil et en France pouvait s'expliquer par le fait que, jusqu'à présent, les interventions effectuées antérieurement au Brésil par nos collègues brésiliens avaient porté sur des populations de travailleurs et travailleuses de niveau de qualification moyen ou élevé (banquiers, ouvriers de la « Petrobrás », juges...) qui travaillent dans des entreprises ou des institutions qui leur assurent un mode de vie plus proche des standards occidentaux⁸². Afin de vérifier cette hypothèse, j'ai entrepris, depuis 2013 ; trois enquêtes portant sur des travailleurs et des travailleuses pauvres. J'entends par travailleur ou travailleuse pauvre, un individu qui gagnerait l'équivalent d'un salaire minimum ou moins. La preuve qu'un salaire minimum ne suffit pas pour vivre, au Brésil : il est d'usage de mentionner les revenus en nombre de salaire minimum.

Dans une démarche similaire à celle de Pascale Molinier pour les femmes (en l'occurrence à travers ses recherches sur les infirmières) à la suite de l'intervention de Danièle Kergoat et Helena Hirata lors du séminaire « Plaisir et souffrance dans le travail » en 1988, je décidai résolument de donner la parole aux travailleurs et aux travailleuses pauvres qui avaient été jusqu'alors, peu entendus.e.s par la psychodynamique du travail.

Partant de cette nécessité d'approfondir les connaissances sur les travailleurs et travailleuses subalternes, Pascale Molinier m'a proposé la co-animation d'un séminaire de psychopathologie et de psychodynamique du travail financé par la Maison des Sciences de l'Homme Paris Nord, qui s'est focalisé sur les travailleurs et travailleuses pauvres. Ce séminaire a donné lieu l'année dernière à un colloque intitulé : « Travail et subalternité ». (Molinier, Boursier, Mercier-Millot, 2021)

Parmi les enquêtes présentées ici, la première enquête concernait des ouvriers et une ouvrière du bâtiment qui travaillaient dans une grande entreprise de construction d'habitation de standing à Brasilia. La demande d'intervention provenait conjointement d'un grand employeur du secteur et d'un syndicat chargé de l'éducation de la santé et de la sécurité des travailleurs⁸³ de la construction civile. La deuxième enquête portait sur des *catadores*⁸⁴ membres d'une coopérative de sélection de déchets non alimentaires dans une petite ville de la périphérie de Brasilia. La demande émanait du secrétariat à

⁸² Cette proximité réelle, dans les classes moyennes, cache peut-être des disparités culturelles qui sont pour l'instant restées inaperçues.

⁸³ J'utiliserai le masculin pour qualifier les ouvriers du bâtiment en général qui sont dans leur grande majorité des hommes.

⁸⁴ Chiffonnier ou sélecteur de déchets.

l'environnement de la commune. Quant à la troisième intervention, elle s'intéressait aux employé.e.s d'un hôtel à Rio de Janeiro. Cette dernière avait été initiée par la direction du groupe auquel appartenait cet hôtel. On peut noter que, dans aucune de ces enquêtes, les travailleurs et travailleuses ne sont à l'initiative de la demande, ce n'est que dans un deuxième temps que la demande a été travaillée avec eux. J'y reviendrai.

En réalisant ces enquêtes, il a pu être montré que la lutte pour la survie à laquelle ces participant.e.s sont contraint.e.s et leur condition de travailleurs et travailleuses exploité.e.s ont un effet important sur leurs rapports subjectifs au travail. Ces interventions ont également permis d'émettre l'hypothèse de l'existence d'un déni de la part des patron.ne.s et de l'encadrement, concernant la faculté de penser de ces travailleurs et travailleuses et de la commune humanité qu'ils/elles partagent avec ces dernier.e.s.

Je présenterai successivement ces trois interventions et les nouvelles formes de stratégie de défense collective qu'elles ont permis de mettre en évidence.

5.1 Les ouvriers et l'ouvrière du bâtiment de Brasilia

Le fait de pouvoir faire cette première enquête auprès d'ouvriers majoritairement masculins du bâtiment revêtait pour moi une grande importance, du fait que ces ouvriers, que l'on qualifie souvent de compagnons en France, avaient joué un rôle déterminant pour pouvoir donner une première description des stratégies collectives de défense, comme nous l'avons vu dans la partie 2. Par ailleurs, ce secteur était particulièrement problématique en termes de santé au travail au Brésil.

Contexte social

Le texte de Vitor Araujo Filgueiras (2015) : « Saude e segurança do trabalho na construção civil Brasileira » (Santé et sécurité dans la construction civile brésilienne) inclus dans une recherche commandée par le Ministère du Travail (Da Silva, Lima de Souza, Fonseca de Souza, Scienza, Coifman Branchtein, Ferreira da Cunha, Araujo Filgueiras, (Org.) & Simon, W-R., 2015), nous apprend que l'Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) totalisait plus de 700 000 travailleurs et travailleuses touché.e.s par des accidents ou des maladies découlant du travail et ce, chaque année au Brésil. Notons que, d'après l'auteur, la littérature sur le thème estime que les accidents non déclarés (incluant les maladies professionnelles et les accidents de trajet) par les employeurs⁸⁵ pourraient

⁸⁵ Je ne féminiserai pas le terme « employeur », car les hommes sont nettement majoritaires dans ce secteur.

atteindre 80%. Pour illustrer ce phénomène il précise que des mesures récemment diffusées par l'Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), réalisées dans le cadre d'une étude conventionnée par le Ministère de la santé, estime qu'en 2013 (l'année de la réalisation de l'enquête), près de 4,9 millions de personnes de plus de 18 ans ont vécu un accident du travail, approximativement 7 fois plus que les chiffres donnés par l'INSS.

Filgueiras (2015) souligne que ce scénario général au Brésil serait encore pire dans le secteur de la construction civile. Selon les indicateurs officiels disponibles, l'auteur souligne que ce secteur constitue l'activité économique qui tue le plus de travailleurs et travailleuses au Brésil. En ne prenant en compte que les ouvriers et ouvrières enregistré.e.s dans la CNAES (Classification Nationale des Activités Economiques), les données des derniers Annuaire Statistiques des Accidents du Travail (AEAT) de 2010 à 2013 de l'INSS, il est mort plus de 450 travailleurs et travailleuses dans ce secteur, chaque année, dans ce pays. La participation de ce secteur dans le total des accidents mortels enregistrés au Brésil est passé de 10,1 % en 2006 à 16,5% en 2013.

Le chantier sur lequel s'est déroulée l'enquête se situe dans un quartier récent du District Fédéral, Brasilia, une région administrative plus précisément : Aguas Claras. Cette région de Brasilia a la particularité de pouvoir construire des « buildings » de plus de 4 étages. De nombreux bâtiments de ce type existent sur sa superficie de 31,5 km² contrairement au reste de la capitale. Les ouvriers, en général masculins, qui construisent ces buildings n'habitent souvent pas le quartier mais en périphérie de la ville. Venir travailler constitue une première difficulté, nous le verrons lors de l'enquête.

Les ouvriers et l'ouvrière qui ont participé à l'enquête sont des employé.e.s officiel.le.s de l'entreprise, ils et elle constituent en cela une espèce « d'aristocratie » par rapport aux très nombreux travailleurs et travailleuses employé.e.s par des sous-traitants dans le secteur. Victor Araudo Filgueiras (2015) en veut pour preuve que selon les données de la Relação Anual das Informações Sociais (RAIS), en 2013 (année de l'enquête), sur le nombre total d'entreprises existantes dans le secteur, seules 0,7% avaient 250 employé.e.s ou plus.

L'analyse de la demande

Après mon premier séjour de recherche en 2012 à l'invitation de Selma Lancman et à la demande d'Antonio Brasil qui dirigeait alors cette faculté, j'avais été professeure invitée pendant 2 mois à la Faculté de Technologie de l'Université de Brasilia (UnB) en 2013.

Au cours de ce séjour, j'avais animé avec Cláudio Pereira, Professeur d'ingénierie au Département d'Ingénierie Civile de l'UnB un atelier intitulé : « Le travail de la construction civile : dialogue avec la

psychodynamique du travail », à l'occasion des *Journées d'ergonomie et de psychodynamique du travail* réalisées les 8 et 9 Juillet 2013. Claudio Pereira invita à cet atelier un des grands employeurs de la ville de Brasilia qui avait comme particularité d'être fils d'ouvrier et donc susceptible d'être sensible à l'approche de la psychodynamique du travail. Cet entrepreneur fut assez surpris d'apprendre que, comme au Brésil, les conduites dangereuses existaient en France, que les ouvriers du bâtiment, généralement des hommes, résistaient à l'utilisation des équipements de sécurité et que la consommation d'alcool y était aussi fréquente... Après cet atelier, il se montra intéressé par les analyses que j'avais pu lui donner concernant ces conduites en utilisant l'approche de la psychodynamique du travail. Au départ de l'enquête, ce sont donc plutôt les similitudes entre la France et le Brésil qui ont attiré l'attention de celui qui a initié la demande.

Ainsi est née l'idée de réaliser une enquête avec les ouvriers de la construction civile à Brasilia, et ce, afin de mieux comprendre ces conduites observées de ce côté de l'Atlantique. Cet entrepreneur avait un important réseau dans le secteur de la construction civile dans tout l'état fédéral et était conscient de l'urgence de commencer cette enquête pour profiter de ma présence à Brasilia. Il a ainsi permis que 15 jours après, je rencontre en compagnie de Martha Veras Rodrigues (professeure d'ergonomie à l'UnB, la partenaire qui m'avait été désignée dans le cadre de ma mission de professeure invitée) un syndicat chargé de l'éducation, de la santé et de la sécurité des travailleurs et travailleuses de la construction civile (le SECONCI) pour parler du projet et voir par quel moyen il serait possible de le réaliser ensemble.

Nous avons convenu de travailler sur la question de la résistance à l'utilisation des équipements de sécurité. Pour réaliser l'enquête de terrain, il était possible de profiter de l'heure de cours d'alphabétisation que le SECONSI organisait dans différentes entreprises et qui avait lieu du lundi au jeudi de 12H à 13H après l'heure du déjeuner des ouvriers et ouvrières. La possibilité de faire 7 séances d'une heure avec comme objectif de valider en ma présence le plan du rapport a été évoquée. La validation du rapport lui-même étant réalisée par Martha Veras Rodrigues, qui était impliquée depuis le départ dans cette enquête et qui pouvait bénéficier de mon appui par Skype. Nos interlocuteurs et interlocutrices, sensibles à l'intérêt d'une telle démarche, nous ont promis de faire cette proposition aux différentes entreprises pour lesquelles ils/elles organisaient ces cours d'alphabétisation.

La semaine suivante, l'entreprise qui s'était portée volontaire nous a permis de rencontrer deux groupes composés d'ouvriers et de quelques ouvrières pendant leur cours d'alphabétisation. Ces personnes travaillaient sur un chantier de construction de 100 appartements répartis sur 12 étages dans un ensemble comprenant parking, piscine et autres services. Au moment de l'enquête, l'entreprise employait environ 400 personnes directement ou indirectement. La sécurité sur le chantier était

assurée par un responsable et deux techniciens. Les équipements de sécurité réglementaires étaient fournis par l'entreprise.

Lors de la réunion d'information, nous leur avons présenté la démarche et avons achevé la formalisation de la demande avec eux. Les ouvriers et les ouvrières, ont tenu à ce que la question de la sécurité sur le chantier soit prise en compte d'un point de vue global sans que nous nous limitions à la résistance à l'utilisation des équipements de sécurité sur le chantier uniquement, comme cela avait été formulé initialement par ceux et celles qui étaient à l'origine de la demande. Au total, 22 ouvriers et une ouvrière se sont déclaré.e.s volontaires en signant un formulaire précisant leur identité et leur fonction. Nous avons donc procédé à un tirage au sort pour en désigner 15 en promettant aux 7 autres de leur présenter le rapport en « avant-première » et de consigner leurs commentaires dans le rapport final comme Dominique Dessors m'avait appris à le faire. Finalement, nous avons réalisé l'enquête avec 15 ouvriers et 1 ouvrière. Entre-temps, certains ouvriers tirés au sort avaient échangé leur place avec des ouvriers qui ne l'avaient pas été. Le seizième ouvrier avait insisté pour participer à l'enquête malgré le fait qu'il n'ait pas été tiré au sort et qu'il n'ait trouvé personne avec qui échanger. C'est dire que ceux et celle qui ont participé étaient très motivés. Les participant.e.s nous ont dit vouloir profiter de cette opportunité qui leur était enfin donnée d'exprimer leur point de vue sur la situation. J'ai systématiquement entendu cela de la part des participant.e.s dans les enquêtes suivantes. Ces travailleurs et travailleuses pauvres ont déclaré n'avoir jamais eu l'occasion de s'exprimer sur leur travail précédemment.

Participant.e.s

Le groupe était constitué de huit maçons, d'un peintre, de cinq aides-maçon (dont une femme), d'un opérateur de bétonnière et d'un charpentier, qui travaillaient ensemble sur le chantier qui a été décrit précédemment.

Méthodologie

Au regard du peu de temps qui nous était imparti, il n'y a pas eu de pré-enquête. Les réunions se sont déroulées sur le chantier. Ainsi, nous avons pu observer les conditions de réalisation de l'activité mais il n'y a pas eu de séance d'observation structurée et, conformément aux usages en psychodynamique du travail, les propos des participant.e.s n'ont pas été enregistrés. Sept séances d'une heure ont été réalisées en tout : 6 en présence des deux intervenantes au mois d'août 2013, la dernière séance, qui avait pour but de valider le rapport a eu lieu le 14 septembre, Martha Veras Rodrigues était seule présente et j'étais intervenue par Skype.

Matériel, interprétation et validation.

Lors d'une enquête de psychodynamique du travail, les interprétations des intervenant.e.s sont formulées et soumises à la validation des participant.e.s au fur et à mesure de la démarche. C'est la validation du rapport qui constitue la validation de la démarche. Je restituerai donc ici ces trois éléments (matériel, interprétation et validation) en même temps, à partir du rapport d'enquête tel qu'il a été validé. Les propos et les comportements des participant.e.s et des intervenantes, ainsi que les interprétations qu'ils ont suscitées seront présentés dans l'ordre dans lequel ces éléments sont apparus au cours de l'enquête.

Ce qui nous a frappées dans cette intervention, c'est la conscience apparente du risque qu'avaient ces ouvriers et l'ouvrière (Ganem et Veras Rodrigues, 2016) ; tout le groupe a déclaré être conscient de l'importance de porter les équipements de sécurité malgré leur manque de confort, tous les participant.e.s ont parlé dès le départ des accidents, des dangers liés au chantier, de la peur que le groupe ressentait face à ces risques. Alors que Damien Cru et Christophe Dejours (1985) décrivent :

« Par leurs discours spontanés et par leurs attitudes, les ouvriers du bâtiment paraissent méconnaître les risques d'accident et la peur. » (p. 27).

Ce n'est que lorsque l'idéologie défensive s'effondre que le risque revient dans les discours :

« [...] cette parade peut s'effondrer et laisser émerger l'expression d'une peur imprévue, dramatique. Lorsque le moment de défi est passé, les ouvriers racontent les accidents auxquels ils ont assisté ou dont ils ont été victimes. » (Dejours, 1980, 2^e éd., p. 88).

Il semblait que la stratégie de défense du courage viril décrite par ces auteurs ne fonctionnait pas ici et que les participant.e.s n'étaient pas dans le déni du risque.

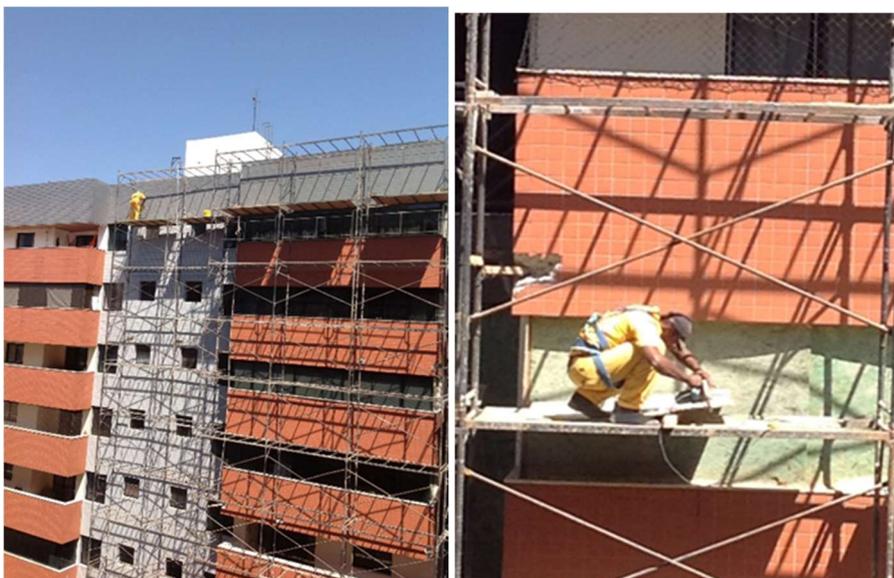
Au début du film *Aucun risque ! Paroles de compagnon* (Baratta, 1992), réalisé notamment avec Damien Cru (1988), qui a contribué à décrire cette stratégie collective de défense chez les ouvriers du bâtiment en France, certains témoignages évoquent aussi ces risques mais en les banalisant. Les ouvriers filmés disent, par exemple, que ce n'est pas un métier plus dangereux qu'un autre. Ils banalisent aussi les conséquences des accidents survenus, ils en relativisent la gravité. Ce film met également en scène des jeux dangereux visant à sélectionner les novices et à démystifier les risques du métier.

Or, dans notre enquête ces jeux ne sont pas mentionnés ni observés. Par ailleurs, dès le départ, pour expliquer le fait qu'ils et elle portaient les équipements de sécurité malgré leur inconfort, les ouvriers

et l'ouvrière ont évoqué leur conscience des risques. Le risque de tomber surtout, le peintre et le charpentier ont raconté des chutes qu'ils avaient vécues et le groupe a longuement commenté un accident mortel qui avait eu lieu sur un autre chantier au moment de l'enquête : un ouvrier de 25 ans était tombé d'une balancelle au 18^{ème} étage, celle-ci avait chaviré à cause du vent, mais ils ont évoqué aussi le risque de se blesser en marchant sur des objets tranchants par exemple. Cependant, pour les participants, le travail le plus risqué était le travail en hauteur dans les balancelles pour les peintres ou les maçons lorsqu'ils travaillaient sur la façade et pour le charpentier qui travaillait parfois au 25^{ème} étage – il devait monter sur les armatures métalliques, marcher sur des planches et prendre le risque de tomber ou de laisser tomber un objet et blesser un collègue en bas. Le charpentier racontait qu'il était aussi possible de tomber en cherchant à rattraper un objet qui leur avait échappé.

Les participant.e.s ont ensuite abordé le risque d'avoir des ennemis car, selon le groupe, de nombreux actes criminels avaient lieu sur le chantier. D'ailleurs, le seul incident grave qui a eu lieu sur le chantier pendant notre enquête a été une bagarre entre deux collègues au cours de laquelle l'un d'entre eux était mort. A ce sujet, les participants ont comparé l'ouvrier du bâtiment à un chien qui devait toujours rester vigilant car le risque pouvait venir de toute part. Pour le groupe, la meilleure protection en définitive venait des collègues avec lesquels ils/elle s'entendaient bien et qui veillaient les un.e.s sur les autres pendant la réalisation du travail. Un ouvrier ou une ouvrière pouvait ainsi être amené à garder un œil sur son ou sa collègue et le/la mettre en garde, s'il ou elle percevait un danger. Le métier s'apprenait entre ami.e.s aussi, incluant les gestes susceptibles de se prémunir des accidents.

Pour chercher à expliquer cette différence de perception du risque dans notre enquête, nous avons présenté aux ouvriers et à l'ouvrière des photos prises sur un autre chantier montrant un ouvrier travaillant en hauteur sans aucune protection (conduite évidemment sujette à sanction en France).



Les membres du groupe nous ont révélé que, lorsqu'il leur fallait absolument nourrir leur famille, certain.ne.s avaient été acculé.e.s à travailler dans ces conditions, particulièrement dans les entreprises sous-traitantes. D'après le groupe, cette absence totale d'équipement de sécurité était fréquente dans ce genre d'entreprise. Cela avait été souligné également par Vitor Araujo Filgueiras (2015) dans son texte "Terceirização e acidentes de trabalho na construção civil" (Sous-traitance et accidents du travail dans la construction civile).

Dans ces circonstances, les ouvriers et l'ouvrière racontaient devoir se convaincre que ça n'arrivait qu'aux autres. Ils et elle ne pouvaient faire référence, comme les compagnons le faisaient dans le film de René Baratta cité ci-dessus, au fait que leurs qualifications les protégeraient. En effet, ces dernier.e.s n'étaient pas formé.e.s au métier de manière institutionnalisée. La formation se donnait plutôt sur le terrain de manière informelle par les ouvriers ou ouvrières plus qualifié.e.s. Au Brésil, en effet, l'apprentissage se fait principalement sur le lieu de la production. Alain Morice (1989) en veut pour preuve que pour tout le Nordeste brésilien (environ 50 millions d'habitant.e.s), un seul et minuscule centre de formation existe. Même si certaines firmes auraient un secteur d'apprentissage, Alain Morice (1989) considère que l'ouvrier du bâtiment est « formé sur le tas » (p. 52). Depuis cette époque, en 2005, des *Institutos Federais de Educação Tecnológicas*, qui dispensent des formations techniques aux métiers ont été créés mais tous les participant.e.s à notre enquête avaient pourtant, aussi, appris sur le tas leur métier respectif exercé sur le chantier au moment de l'enquête.

Ainsi, ce ne serait pas un déni du risque en lui-même (ce n'est pas dangereux), mais un déni du risque pour soi-même (cela ne m'arrivera pas) qui aurait été repéré ici. Rappelons que le déni de réalité consiste à occulter de sa conscience la réalité qui fait souffrir (bien que celle-ci ait été préalablement identifiée). Ici le déni semble plutôt porter sur la possibilité que l'accident puisse nuire à son propre corps. Ce type de rationalisation (l'accident, c'est pour les autres, pas pour moi) existe chez les compagnons également, mais il est étroitement articulé avec une sous-estimation du risque, grâce à une rationalisation liée à la qualification (l'ouvrier qualifiée maîtrise le risque, il ne tombe pas). L'un des compagnons dans le film *Aucun risque, paroles de compagnons* dit ainsi :

« Ce ne sont pas des manœuvres, ce sont des ouvriers qualifiés. L'ouvrier qualifié c'est garanti qu'il ne tombe pas. Parce qu'il sait travailler, il sait être équilibré, comment il met le matériel, tout ça, il ne tombe pas ».

Dans cette enquête au Brésil, ce qui fait la différence, c'est la centration du déni sur la vulnérabilité de *leur* corps, c'est avant tout celle-ci qui ne doit en aucun cas être pensée.

Cette représentation rappelle l'idéologie défensive de la honte que Christophe Dejours évoquait pour le sous-prolétariat, dans son ouvrage *Travail, usure mentale* (1980). Pour Dejours, cette idéologie de la honte se manifeste par un silence autour du corps et de la maladie. Les membres du « sous-prolétariat » qu'il décrit seraient peu enclins à en parler et à consulter un médecin, considérant que la maladie et la guérison seraient une question de moral. Celui ou celle, qui s'avouerait malade serait considéré.e comme un.e fainéant.e. C'est pour cela qu'il évoque :

« une honte érigée ici en système qui constitue une véritable idéologie élaborée collectivement, [...] contre une anxiété précise, celle d'être malade ou plus exactement d'être dans un corps hors d'état. » (Dejours, 1980, 3^e éd., p. 67).

Plus loin il précise :

« L'idéologie de la honte consiste à **tenir à distance la perception du risque d'une mise hors d'état du corps au travail** et par voie de conséquence la misère, la sous-alimentation ou la mort. » (Ibid, p. 69).

Dans le contexte de cette enquête, cette idéologie défensive, en tenant à distance la perception du risque d'une « mise hors d'état du corps au travail », n'empêcherait pas la conscience du risque en soi. Ils sont très présents ces risques, nous l'avons vu, de nombreux accidents surviennent dans le secteur de la construction civile et les risques peuvent aussi venir des ennemi.e.s sur le chantier. Dans ces circonstances, il semble difficile d'écarter psychiquement la menace de ces risques. Mais pour pouvoir travailler malgré tout, les participant.e.s devraient arriver à se convaincre qu'il ne leur arrivera rien, que leur corps ne sera pas mis « hors d'état ».

Derrière cette idéologie défensive de la honte, Christophe Dejours (1980) écrit que se cacherait « la discipline de la faim » (Desbrousses, 1973) Il précise dans la citation ci-dessus que ce sont aussi « la misère, la sous-alimentation et la mort », consécutives de la mise « hors d'état du corps au travail » qui sont ainsi tenues à distance. J'ai finalement choisi de qualifier ce phénomène de stratégie de défense de la « lutte pour la survie » considérant que cette caractérisation mettait mieux en évidence le contexte susceptible de générer cette défense. La honte fait référence pour Dejours à la maladie (avoir honte d'être malade, la maladie comme faute morale), alors que je considère que ce sont plutôt les conséquences en termes de survie de la « mise hors d'état du corps au travail » qui sont à l'origine de cette incapacité à penser cette éventualité (le risque de l'accident, de l'invalidité) chez les participants à cette enquête. Par ailleurs, c'est en fonction de l'intensité de la lutte pour la survie à l'œuvre dans la

situation étudiée que cette stratégie de défense est susceptible, comme c'est toujours le cas, de se radicaliser et de devenir une idéologie défensive⁸⁶.

C'est ce système défensif qui serait adopté par les participants et la participante à notre enquête et non pas celui des ouvriers du bâtiment en France (qui passe par le courage et la virilité comme déni du risque et de la vulnérabilité) précédemment décrit par Christophe Dejours.

L'existence d'une stratégie de défense de la « lutte pour la survie » permettrait d'expliquer pourquoi les participant.e.s à notre enquête semblent avoir plus de difficulté que les compagnons en France à « oublier » le risque et conjure ce dernier, quand ils sont obligés d'adopter des conduites risquées (acculés à le faire pour nourrir leur famille) en se disant que rien ne leur arrivera.

Cette stratégie défensive serait liée à une condition sociale, celle de la survie, de la quête désespérée de travail pour survivre. La survie devient le centre de toutes les préoccupations et le fait que leur corps soit en état de travailler est indissociable de leur survie du fait de l'absence de filets sociaux au Brésil. C'est donc cette éventualité que leur corps soit mis hors d'état qui ne peut pas être envisagée ici et non tant les risques du métier.

Lors de cette enquête, la fatigue des ouvriers et de l'ouvrière apparaissait de manière très claire et nous avons donc émis la possibilité que cela puisse aussi augmenter les risques d'accident, comme cela avait été constaté par ailleurs par Araujo Filgueiras (2015). Le groupe nous a alors raconté qu'ils/elle habitaient loin et que la plupart devaient se lever tous les jours entre 4 et 5 heures du matin pour prendre le bus et arriver au chantier à 6 h 30. Certaines personnes ont ajouté qu'il y avait la possibilité de se « faire braquer » sur le chemin entre la maison et l'arrêt de bus et que, de surcroît, le trajet en bus se faisait fréquemment debout. Certains, parmi le groupe, racontèrent aussi qu'ils devaient travailler tous les jours de la semaine pour arriver à un salaire décent. Enfin, tout le groupe déplorait que lors des absences du travail pour cause de maladie, les jours non travaillés étaient décomptés non seulement du salaire mais aussi des jours de congés. Ainsi, si une personne était gravement malade ou devait, par exemple, être opérée, elle n'aurait plus aucune ressource pour pourvoir à ses besoins et à ceux de sa famille. Pourtant, personne dans le groupe n'a validé l'idée que la fatigue pourrait avoir un lien avec la survenue d'accident. Cela constituait un premier élément de validation de cette hypothèse de l'existence de cette mise à distance de la perception de leur vulnérabilité.

⁸⁶ Christophe Dejours (1980, p. 57) a montré que dans certaines circonstances une stratégie de défense pouvait devenir une véritable 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. »

Discussion

Christophe Dejours a décrit comment se manifeste cette idéologie défensive de la honte dans le rapport au corps et à la maladie du sous-prolétariat mais n'a pas évoqué son impact potentiel sur le rapport subjectif au travail de ceux et celles qui l'adoptent.

Au travers de cette enquête nous pouvons apporter quelques éléments à ce sujet. Cette stratégie défensive de la « lutte pour la survie » aurait la potentialité, chez celui ou celle qui l'adopte, de limiter l'engagement subjectif relatif au contenu du travail lui-même. L'un des participants racontait, par exemple, que son métier, à l'origine, c'était celui de pêcheur mais qu'il avait dû arrêter pour commencer à travailler sur les chantiers. Il souhaitait se marier et ce métier garantissait un meilleur revenu, que celui de pêcheur, pour subvenir aux besoins de sa femme et de ses futurs enfants. En revanche, il déclarait que le métier en lui-même ne lui plaisait pas trop. En écoutant son témoignage, plusieurs autres participants ont admis que c'était plutôt pour l'argent qu'il était susceptible de procurer que pour le travail en lui-même qu'ils exerçaient ce métier.

Au travers du discours des participant.e.s, nous entendions bien que ce qui focalisait leur engagement dans leur travail était le fait d'avoir suffisamment d'argent pour pouvoir survivre ainsi que leurs proches et non une vocation de bâtisseur. Lorsque l'engagement subjectif serait principalement mobilisé dans la « lutte pour la survie », le contenu du travail, pourvoyeur de l'argent nécessaire à cette survie, paraît secondaire. Cette première étude ne permet pas de le montrer avec certitude, mais elle a permis de poser cette hypothèse.

Ajoutons le fait que les risques étaient partout dans la vie des participant.e.s (risque de se faire braquer entre leur maison et l'arrêt de bus, risque de subir des actes violents de la part d'ennemis sur le chantier et enfin risques du métier qui, nous l'avons vu, sont très sérieux) et on comprend mieux à quel point le déni des risques est compromis par la résistance du réel, l'omniprésence du danger.

La stratégie de défense de la lutte pour la survie ferait également obstacle aux formes d'insoumission qui soutiennent le rapport viril au risque (notamment au travers du refus des consignes de sécurité), nous n'avons pas retrouvé dans le discours des participant.e.s les conduites collectives de désobéissance qui caractérisent le rapport à la hiérarchie (chefs, experts sécurité⁸⁷...) des compagnons tel qu'il a été analysé par Damien Cru (1988). Au travers des descriptions de Alain Morice (1989), j'ai pu constater que les ouvriers du bâtiment et les manœuvres, surtout, subissaient la domination de

⁸⁷ J'ai utilisé le masculin car ce sont souvent des hommes

l'encadrement intermédiaire et dépendaient étroitement de celui-ci, tant pour être recrutés que pour être qualifiés. Ils sont alors contraints à la soumission du fait de leur condition sociale : souvent condamnés à la rotation et à la clandestinité.

Au tout début de mes travaux de recherche, Christophe Dejours m'avait conseillé de prendre contact avec Alain Morice, anthropologue du travail, qui a réalisé une investigation approfondie du milieu ouvrier du bâtiment au Brésil⁸⁸ et dont j'ai déjà mentionné certains aspects précédemment. Les deux auteurs étaient entrés en controverse théorique, au même moment, dans le but de répondre notamment aux questions suivantes :

« Le principe des « idéologies collectives de défense » s'applique-t-il uniformément à toutes les situations de travail ? Le travail est-il le seul élément de l'activité humaine qui structure de telles idéologies ? » (Morice, 1996, p. 144).

Dans un article où il fait état de cette controverse avec Christophe Dejours, Alain Morice (1996) souligne :

« l'origine de ce questionnement est toute empirique : elle provient d'observations où l'on n'a pas cru possible d'établir – sans pour autant le nier – un lien organique entre les rapports de travail et la nature de tels et tels comportements ou procédures mentales. » (Ibid, p. 152).

Alain Morice s'étonne en effet de constater que, face à la dépréciation générale dont ils sont l'objet et à des conditions de vie très dures, les ouvriers qu'il a observés semblent en rajouter. Il rapporte par exemple que certains ouvriers gâchent le mortier pieds nus et vêtus d'un simple short, qu'ils crachent par terre à l'endroit (très insalubre) où ils dorment et qu'ils laissent leurs gamelles mal rincées qui attirent les rats et les insectes... Il conclut que le manque d'égard à soi-même était d'ailleurs érigé en habitude collective, comme en témoignaient les nombreuses plaisanteries auto-dépréciatives qui se faisaient sur le chantier.

Nous n'avons pas observé ce type de situation de mépris de la santé et de l'intégrité corporelle sur le chantier où nous sommes intervenues avec Martha Veras Rodrigues mais ces observations d'Alain Morice laissent à penser que la conjuration de la vulnérabilité corporelle pourrait aussi passer par la sur-exposition de celui-ci aux risques de blessures ou de perte d'intégrité, validant l'hypothèse de

⁸⁸Voir notamment : Morice, A. (1989) *Les travailleurs du bâtiment à João Pessoa (Brésil)*. Rapport de recherche intermédiaire. Document ronéotypé ; (1992) Les « pions » du bâtiment au Brésil ou quand le capital se fait rebelle au salariat. *Genèses*, Vol. 7, pp. 5-32.

l'existence d'une stratégie de défense de la lutte pour la survie qui consiste « à tenir à distance la perception du risque de mise hors d'état du corps au travail » (Dejours, 1980, 3^e éd., p. 69) dans le milieu ouvrier du bâtiment au Brésil. Celle-ci trouverait son origine dans la condition sociale de la survie et non dans le travail lui-même comme Alain Morice le présentait.

Mais un autre problème existe dans le milieu des travailleurs et travailleuses pauvres au Brésil. Lors de l'entretien avec le directeur du grand hôtel à Rio de Janeiro, ce dernier avait affirmé : « Le Brésil, c'est le paradis pour un employeur », faisant référence à la soumission des travailleurs et travailleuses. Je me suis rendu compte plus tard que, tout juste arrivé au Brésil, il n'avait sans doute pas encore été confronté au *turnover* chez les travailleurs et travailleuses pauvres. Cette réalité rend la gestion de la main-d'œuvre très complexe d'après la plupart des employeurs et employeuses rencontrés, et ce, malgré l'existence d'une soumission bien réelle dans l'emploi. Boubakar Sanfo, du centre de formation hôtelier, avait attiré mon attention sur ce phénomène lors de mon séjour en 2012, mais je n'y avais pas encore été directement confrontée. Je l'ai été lors des deux autres interventions que j'ai menées par la suite dans ce pays.

Après mon séjour à la Faculté Technologique de l'Université de Brasilia en 2013, je suis retournée au Brésil en 2014 grâce à un financement de Université Sorbonne Paris Cité⁸⁹. C'est à l'occasion de ce troisième séjour que j'ai réalisé les deux interventions suivantes.

5.2 Les *Catadores* à la périphérie de Brasilia

Contexte social

Cette coopérative de sélection de déchets se situe dans une commune de 69 829 habitants qui s'étend sur 388,162 km². Elle fait partie de l'Etat de Goiás, mais est en fait une ville périphérique de la capitale Brasilia dont elle n'est qu'à une trentaine de kilomètres.

C'est une commune où il y a beaucoup de chômage et où la population a des conditions de vie plus difficiles que celle de Brasilia et que celle du reste du Brésil en général (cf le tableau suivant).

⁸⁹ Coopération franco-brésilienne d'enseignements, de recherche contractuelle et d'accueil de stagiaires (iut de paris 13-spc, UTRPP & faculté de technologie de l'université nationale de Brasilia & GROUPE XXXX) financé par SPC-IDEX-BRESIL 2014

	PIB par habitant (2016)	Salaire moy. /habitant (2017)	% personnes occupées (2017)	Rang pour % d'occupation (2017)	% de pauvreté ⁹⁰ (2010)	% accès eau potable (2010)
Commune de l'enquête ⁹¹	10 964,22\$R	2 salaires minimums	7,6%	235ème/246 communes de l'Etat 3928ème/5570 communes du Brésil	33,4%	55%
Capitale Brasilia ⁹²	30 548,40\$R	5,4 salaires minimums	44,7%	5ème/5570 communes du Brésil	30,9%	88%

La coopérative

La coopérative dont étaient membres les *catadores* participant à l'enquête a été fondée en 2010 par les *catadores* de l'ancienne décharge sauvage des environs avec l'appui de la Mairie. Elle a pour but de collecter, trier et vendre tous les déchets recyclables de la commune. A cette fin, celle-ci a mis à disposition de la coopérative un local, une presse et trois camions pour la collecte.

Le conseil d'administration (CA) était composé d'une présidente, d'un trésorier et d'une secrétaire élu.e.s par les membres de la coopérative. Les déchets sélectionnés et vendus à des grossistes étaient composés essentiellement de papier, de plastiques, de canettes et de métaux comme le cuivre qui se trouve dans les appareils électriques. Les ventes étaient réalisées exclusivement par le CA. Nous n'en savions pas plus au moment de démarrer l'enquête.

Pour la collecte des déchets, une équipe était composée d'un chauffeur et de 2 *catadores* à l'arrière, qui se tenaient dans la benne. Les habitant.e.s déposaient devant leur maison leurs déchets recyclables

⁹⁰ % de la population vit avec moins de la moitié d'un salaire minimum par personne pour la commune étudiée

⁹¹ <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/go/xxxxxxxxxxx/panorama> (consulté le 01/08/19)

⁹² <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/df/brasil/panorama> (consulté le 01/08/19)

dans un sac qui leur était affecté par la commune. Au moment de la collecte, le camion s'arrêtait, l'un des *catadores* descendait du camion et vidait les sacs de déchets déposés aux alentours dans un *bag*⁹³ qui se trouvait dans le camion et devait remettre le sac à la famille concernée, devant leur maison. Une fois tous les sacs vidés aux alentours, le camion s'arrêtait un peu plus loin et les *catadores* recommençaient avec les sacs suivants et ainsi de suite.

Dans l'entrepôt, l'équipe était divisée en 2. L'essentiel de l'équipe travaillait autour d'une simple table qui se situait au milieu des sacs de déchets. Chacun prélevait les déchets dans des *bags* afin de les classer et de les positionner dans un emplacement réservé à chaque type de déchet. Ils/elles ne disposaient d'aucune protection, ils/elles travaillaient avec leurs vêtements de ville, certain.e.s étaient chaussé.e.s de tongs. L'impression générale, avec tous ces *bags* qui débordaient de déchets, était que le lieu était malsain, propice à la propagation des rats et des moustiques. En revanche, il n'y avait pas d'odeur particulière car il s'agissait de déchets recyclables. (Voir photo ci-dessous)



Une personne, souvent un homme, était chargé d'entasser et de presser les déchets par catégorie pour qu'ils tiennent le moins de place possible avant d'être vendus. Les déchets ainsi pressés étaient entreposés sur des palettes et vendus tels quels.

⁹³ Gros sacs dans lesquels étaient conditionnés les déchets au moment de la collecte (Voir photos)

Méthodologie

Pour cette intervention nous avons utilisé la méthode de l'enquête de psychodynamique du travail. Cette intervention a été menée également avec Martha Veras Rodriguez.

Demande

La demande a été formulée, en premier lieu, par le secrétaire chargé de l'environnement de la municipalité. Ma collègue, Martha Veras Rodrigues l'avait rencontré alors qu'elle faisait une visite technique⁹⁴ avec des collègues de la UnB. Cette demande était la suivante : comprendre pourquoi, fréquemment, les *catadores* de la coopérative hébergée par la commune ne restaient pas plus de deux mois. Le secrétaire chargé de l'environnement était préoccupé parce que ce *turnover* provoquait une rupture dans le processus de production. Il rendait impossible un perfectionnement dans la profession et la formation d'une véritable identité professionnelle.

Analyse de la demande

Après s'être mis d'accord sur la formulation de cette demande par écrit lors d'un entretien avec le secrétaire chargé de l'environnement, nous avons convenu, avec ce dernier, de rencontrer l'équipe de la coopérative pour leur présenter la demande ainsi formalisée et la démarche d'enquête en psychodynamique du travail.

Lors de notre première visite sur les lieux de la coopérative, l'équipe des *catadores* ainsi que ma collègue Martha Veras Rodrigues avaient tenu à me faire écouter la chanson de la coopérative. Cette chanson avait été composée et interprétée par une connaissance de la présidente de la coopérative. Diffusée depuis le camion, elle invitait gaiement les habitants à sortir leurs déchets pour la collecte et avait beaucoup de succès tant auprès des *catadores* que des habitant.e.s. Martha l'avait entendue lors de sa visite technique et était impatiente de me la faire découvrir. Cet épisode avait donné lieu à une manifestation d'allégresse de la part de tous et toutes, tout le monde dansait, chantait et riait, ce qui tranchait un peu, à mes yeux, avec la réalité du travail réalisé dans cette coopérative. Je découvrirai à quel point par la suite.

⁹⁴ Les visites techniques sont organisées par les universités à l'initiative d'un enseignant pour découvrir avec des étudiants et/ou des collègues enseignant.e.s, une installation ou un établissement qui concerne le domaine sur lequel ils travaillent. Ici ce qui justifiait la visite à la coopérative c'était son rôle en termes de développement durable qui intéressait Martha Veras Rodrigues et ses collègues.

Après cet épisode, nous nous sommes dirigé.e.s vers les lieux où devait se tenir la réunion d'information et les réunions suivantes, c'est-à-dire la salle où les *catadores* avaient l'habitude de se réunir pour déjeuner notamment. Cette salle était située au milieu de l'entrepôt où étaient stockés les *bags*, où se faisait aussi le tri et le pressage. Elle était très sale, il y avait des emballages vides de chips ou de gâteaux qui traînaient un peu partout, sur la table il y avait une assiette avec les reliefs d'un repas... Par ailleurs, il y avait un chat, très sale lui-même, on voyait des insectes sur son pelage... Cela me rappelle aujourd'hui ce que décrivait Alain Morice pour les ouvriers du bâtiment. Nous avons donc tous et tout.e.s entrepris de faire un peu le ménage avant de commencer la réunion.

La demande du secrétaire chargé de l'environnement de la municipalité a été présentée aux *catadores*, lors de la réunion d'information qui se tenait avec les *catadores* présent.e.s et les membres du conseil d'administration. Les *catadores* ont d'emblée indiqué que la cause du *turnover* était à chercher du côté des faibles salaires et de l'absence de sécurité dans le travail. Il a été aussi mentionné à cette occasion que leur local avait été vandalisé, cambriolé et incendié deux fois la semaine qui avait précédé notre rencontre et sept fois en tout. Le groupe a aussi souhaité analyser les changements survenus ces dernières années dans l'organisation du travail qui, d'après les *catadores*, avaient empiré la situation. Ils/elles en voulaient pour preuve que, moins de deux années plus tôt, les *catadores* restaient au moins un an en fonction.

Lors de cette même réunion d'information, s'est posé la question de constituer ou non deux groupes de niveaux hiérarchiques comme c'est l'usage en psychodynamique du travail : le conseil d'administration d'un côté, et les *catadores* de l'autre. Les participant.e.s à la réunion s'étaient alors exclamé joyeusement qu'il n'était pas question de constituer deux groupes. Ils/elles s'appuyaient sur le fait que, dans une coopérative, tous et toutes étaient au même niveau. A ce moment-là, la secrétaire du conseil d'administration s'était assise sur les genoux d'un des *catadores* pour appuyer ces propos. Nous avons donc convenu de composer un seul groupe réunissant les *catadores* et les membres du conseil d'administration.

Mais cette soi-disant égalité entre tous s'est vite avérée de surface. Le jour prévu pour la première séance d'investigation collective avec les volontaires des deux niveaux hiérarchiques nous étions passées, en premier lieu, saluer les membres de conseil d'administration dont les bureaux se trouvaient à l'entrée du site. Par la suite, alors que nous nous rendions dans la salle située en contrebas, dans le hangar où étaient triés et pressés les déchets, l'un des *catadores* nous avait arrêté pour nous avertir secrètement que si les membres du CA participaient, personne n'oserait s'exprimer. Perplexe, face à cette nouvelle de dernière minute, j'ai préféré me conformer au principe de la méthodologie en psychodynamique du travail soit : la séparation des niveaux hiérarchiques. J'ai prévenu sur le champ les membres du CA que j'avais bien réfléchi et décidé, avec l'appui de mes collègues de Paris, qu'il

était inévitable de les réunir dans un groupe à part de celui des *catadores* et je les informai qu'il était préférable que les membres du CA ne participent pas à la réunion du jour. Je leur proposai, cependant, de planifier des rencontres spécifiques pour leur niveau hiérarchique. Les membres du CA ne paraissaient pas très content.e.s de cette nouvelle mais ils/elles ont accepté ce principe, bien que nous n'ayons jamais pu finalement trouver un moment adéquat pour réunir ce groupe composé des membres du CA.

Lors de la première séance de l'enquête avec le groupe de *catadores* volontaires, nous avons lu la demande enrichie du point de vue de ces dernier.e.s et nous avons demandé au groupe quelles expériences ils/elles avaient à partager à ce sujet.

Participant.e.s

Au moment de l'enquête, la coopérative comprenait 21 membres y compris les membres du CA, 15 *catadores* (hors CA) se sont porté.e.s volontaires pour cette enquête.

Parmi ce groupe, on dénombrait 5 hommes et 10 femmes, l'une des femmes était coordonnatrice, 3 femmes se consacraient à la collecte et 6 femmes au tri, l'un des hommes était chargé du contrôle, 3 autres étaient à la collecte, 1 autre à la presse.

Matériel, interprétation et validation.

Je restituerai ici, comme pour l'enquête des ouvriers et de l'ouvrière du bâtiment, le matériel, les interprétations et la validation dans l'ordre où ils sont apparus au cours de l'enquête en me basant sur le rapport tel qu'il a été validé.

Salaire, sécurité sociale et productivité

Les participant.e.s ont commencé en racontant que certaines personnes, parmi elles, avaient travaillé auparavant dans des décharges sauvages, où traditionnellement tous les déchets d'une région (alimentaires et recyclables) sont entassés à ciel ouvert. C'est ce système qui prévalait au Brésil avant l'introduction d'usines de traitement des déchets non recyclables et d'établissements de triage des déchets recyclables. Les *catadores* qui travaillent sur ces décharges y vivent aussi souvent dans des conditions très précaires (Furtado, 1989⁹⁵ ; Padua Bosi, 2016). En comparaison, les conditions de

⁹⁵ Court métrage en portugais montrant la vie des *catadores* dans les décharges sauvages. En ligne <https://www.youtube.com/watch?v=WQZq4cpGW98>

travail de la coopérative étaient bonnes pour ces participant.e.s mais, de leur point de vue, celles-ci devaient encore être améliorées.

Leur plus grand problème résidait dans le fait que les revenus mensuels étaient toujours très bas (300 R\$ soit 75 €) et que cela n'était pas suffisant pour faire face aux dépenses de base du foyer, alors que le travail était très pesant parce que trois camions faisaient la collecte et peu de travailleurs et travailleuses se consacraient au tri et au pressage des déchets triés.

Au début de la coopérative, il y avait peu de déchets à traiter parce que la municipalité ne payait ni les conducteurs⁹⁶, ni le combustible des camions et, de ce fait ; la coopérative ne fonctionnait qu'avec un seul camion. Dans ces conditions, les participant.e.s racontaient que la population de la commune n'avait pas pris l'habitude de trier ses déchets. A cette époque, les membres de la coopérative étaient tous et toutes compétent.e.s car ils/elles venaient des décharges sauvages, mais ils/elles avaient quitté la coopérative en raison du peu de probabilité d'avoir un revenu décent dans ce contexte. Il a été précisé qu'à cette époque le revenu pouvait être de 120 R\$ par mois (30 €).

Au moment de l'enquête, l'objectif de productivité était de traiter 20 *bags* par jour alors qu'il était de 23 à 30 *bags* dans le passé mais comme cela obligeait les *catadores* à dépasser leurs horaires de travail, ils/elles avaient réussi à convaincre la direction de baisser cet objectif à 20 *bags* par jour.

Les *catadores* avaient conscience que leur productivité avait une influence sur leur revenu, en particulier celle des personnes qui travaillaient au triage sur la table. Le revenu de chacun.e dépendait du travail de tous et toutes. Cela caractérisait, d'après eux, le fonctionnement d'une coopérative. Pour l'équipe, l'idéal aurait été d'avoir 3 tables de tri avec 3 personnes sur chaque table, 2 camions avec 4 personnes affectées à chaque camion et 2 presses avec 2 personnes affectées à chaque presse.

En premier lieu, le groupe a envisagé dans ses discussions la possibilité d'arrêter la collecte pour un temps afin que les conducteurs et le personnel affectés aux camions puissent aider au tri et à la presse du matériel accumulé. Cependant l'équipe avait peur que, à la suite de cette pause dans la collecte, la population perde l'habitude de sélectionner ses déchets comme cela avait été le cas dans le passé.

Les participant.e.s ont ensuite précisé qu'au-delà de cela il fallait considérer qu'il existait aussi des problèmes de recrutement et de formation liés au phénomène de *turnover*.

Recrutement, formation, équipements et sécurité

Les participant.e.s se sont plaint.e.s du fait que, lorsque l'on commençait à travailler dans cette coopérative, on n'était pas bien informé concernant le calcul de la rémunération. Un des participants a dit qu'il devait être payé une certaine valeur, mais qu'à la fin du mois il n'avait été payé en fait que

⁹⁶ J'utilise le masculin car il s'agit toujours d'hommes.

150 R\$, ce qui était en-dessous de la somme promise. Il aurait préféré savoir dès le départ que sa rémunération serait dépendante de sa production. Selon lui, cela aussi avait un impact sur le phénomène de *turnover* observé dans cette structure.

Au-delà, les participant.e.s auraient aimé avoir une carte professionnelle. *La Carteira de Trabalho e Previdência Social* (CTPS), (Carte de travail et de sécurité sociale) anciennement appelée *Carteira Profissional*, (Carte professionnelle) est un document obligatoire pour quiconque souhaite proposer un quelconque service professionnel au Brésil. Elle récapitule tous les contrats de travail signés par son ou sa propriétaire et constitue une preuve de leur existence. Si celui ou celle qui fait appel au service d'un prestataire ne signe pas sa carte de travail, cela signifie qu'il s'agit d'un travail clandestin.

Dans le cadre d'une coopérative, le travail n'est pas clandestin mais les membres n'ont pas non plus de contrat de travail avec la coopérative. Les *catadores* sont censés se partager les bénéfices des ventes de matériaux recyclés, ce qui leur donne un statut professionnel particulier ; nous le comprendrons plus tard, lors de notre rencontre avec Izabel Zaneti.

Les participant.e.s souhaitaient également plus de sécurité. Il leur manquait les équipements de base (masque, gants, bottes, uniforme). Une coopérative de São Paulo s'était engagée à les aider à ce sujet. Il a été précisé que les conditions de travail des *catadores* pouvaient beaucoup varier d'une ville à l'autre. Dans certaines villes, selon le groupe, les *catadores* étaient payé.e.s par la municipalité et avaient une carte professionnelle signée.

Si les personnes participantes imaginaient bien ne pas pouvoir bénéficier de ce type d'avantages à court terme, elles souhaitaient au moins que soit proposée une formation, principalement à celles qui commençaient, pour qu'elles puissent être plus rapidement productives. Elles précisaient que l'activité de sélection des déchets n'était pas aussi facile qu'elle le paraissait. Elles ont souligné qu'il y avait beaucoup de détails à prendre en compte, sans mentionner lesquels. De plus, tout le monde n'apprenait pas au même rythme, cela dépendait de la motivation de chacun.e aussi. Elles déploraient n'avoir bénéficié d'aucune formation depuis 2 ans. D'après ces personnes, tout *catador* qui commençait aurait dû avoir un entretien et une formation avant de débiter le travail, alors qu'actuellement, les recrutements étaient faits de bouche à oreille, et une personne arrivée le matin pour se renseigner, se voyait commencer à travailler l'après-midi même.

Concernant leur santé, les *catadores* affecté.e.s à la collecte se plaignaient que le travail soit fatigant. Il fallait descendre du camion, courir pour récupérer les sacs laissés devant les maisons, les vider dans le camion, puis les remettre devant la bonne maison, puis courir à nouveau pour remonter dans le camion. Il fallait aller vite pour ne pas bloquer la route trop longtemps. Un des participants déclarait d'ailleurs avoir des problèmes cardiaques à cause de cela.

Les *catadores* affecté.e.s au tri, en ce qui les concerne, considéraient que leur travail était dangereux. Même si cela n'était pas fréquent, certain.e.s collègues s'étaient déjà coupé.e.s la jambe ou le pied avec des éclats de verre. Il y avait aussi le risque lié au fait que, dans cette coopérative, les *catadores* avaient parfois affaire à des déchets hospitaliers mêlés aux autres déchets recyclables ; l'un d'entre eux disait ainsi :

« Il y a le risque de se blesser, de se couper, de se perforer. Parce que la population mélange tous les déchets. Elle ne sait pas sélectionner les déchets, elle mélange les déchets hospitaliers (seringues...). Une fille s'est coupé le pied parce qu'elle était en tennis et non en bottes. Une autre s'est coupé la jambe en tirant un *bag*.⁹⁷»

Lors de la réunion d'information, pour mémoire, il avait été évoqué des actes répétés de vandalisme dont le local de la coopérative avait été l'objet. Pourtant, alors que nous débattions depuis un moment sur cette question de la sécurité, les participant.e.s n'avaient encore fait aucun commentaire à ce sujet. Nous leur avons donc demandé s'ils/elles avaient quelque chose à en dire.

Une discussion a ainsi débuté sur les auteur.e.s présumé.e.s de ces actes. L'idée que cela devait être quelqu'un qui « a la rage » contre la coopérative a été évoquée. Mais les *catadores* présent.e.s ont admis qu'ils/elles ne savaient pas qui avait fait cela ni pourquoi.

Ils/elles déploraient seulement que cela ralentissait beaucoup la production, et, par la même occasion, la rémunération de tous et toutes, principalement parce que tous les déchets triés et pressés avaient été détruits à chaque fois et ceux qui avaient le plus de valeur (exemple : le cuivre) avaient été volés. Les participant.e.s ont ajouté que le feu avait été mis aux archives administratives de la coopérative, en plus du vol, ce qui affectait aussi le calcul de la rémunération.

La police avait été appelée et était venue au local, elle avait trouvé une boîte d'allumette qu'elle avait scellée dans un sac plastique afin de rechercher des empreintes digitales mais la coopérative n'avait pas eu de nouvelles de la police jusqu'à ce jour. Le gardien n'avait rien vu ni entendu, pas même les aboiements des chiens qui vivaient sur le site. La discussion a été conclue sur l'idée que tout cela était bien mystérieux et Martha et moi avons compris qu'ils/elles ne souhaitaient pas s'attarder sur ce sujet.

Nous nous sommes quittés sur cette discussion et il faut bien dire que Martha et moi n'étions pas rassurées. Nous sentions bien qu'il y avait derrière cette histoire une bande mafieuse et nous craignions des représailles éventuelles du fait que nous avions permis aux *catadores* de s'exprimer librement en l'absence des membres du CA. Nous n'avons pas insisté pour poursuivre la conversation sur ce sujet car nous nous doutions bien qu'eux aussi avaient peur.

⁹⁷ Traduit par mes soins à partir des propos suivants tenus par un participant : « Há o risco de se machucar, se cortar, se furar. Porque a população junta tudo. Eles não sabem separar, juntam lixo hospitalar com recicláveis. Uma moça cortou o pé porque estava de tênis e não de bota. Um outro cortou a perna quando foi puxar o bag. »

Conclusion intermédiaire

Entre la première et la deuxième rencontre, sidérées par les conditions de travail abjectes des *catadores* dans cette coopérative, nous avons décidé de dialoguer avec une spécialiste de ce secteur de l'université de Brasilia, Izabel Cristina Bruno Bacellar Zaneti (1997). Celle-ci nous a indiqué qu'en qualité de membres d'une coopérative, les *catadores* ne pouvaient espérer mieux que de se voir partager les bénéfices et qu'ils/elles devaient contracter par leurs propres moyens leur assurance sociale. Ce statut professionnel ne supposait pas la signature de la carte de travail. Au commencement de la deuxième séance d'investigation, les participant.e.s ont redit à quel point c'était important pour le groupe de bénéficier d'une assurance sociale et d'un minimum de sécurité dans leur travail car ils/elles étaient conscient.e.s du fait qu'une blessure signifierait qu'ils/elles ne pourraient plus venir travailler et qu'ils/elles ne recevraient plus de rémunération. Nous nous sommes alors senties obligées de leur préciser qu'en tant que membre d'une coopérative, ils/elles ne pouvaient espérer bénéficier ni d'une carte professionnelle signée, ni de la sécurité sociale.

Organisation du travail, calcul du salaire et information

A partir du moment où les participant.e.s se sont rendu compte de cette réalité (sans carte professionnelle et sans Sécurité Sociale), leur demande s'est réduite au fait d'avoir une partie de leur revenu mensuel qui soit fixe et au fait que son paiement soit fait en une seule fois, le jour prévu du mois.

Les *catadores* précisèrent que les femmes étaient rémunérées lorsqu'elles étaient en congé de maternité. C'est alors que nous avons tenté de comprendre avec les participant.e.s comment avaient été calculées les sommes versés dans ce cas, vu que les revenus étaient calculés d'ordinaire en fonction de leur production. Les personnes concernées ont déclaré ne pas le savoir et n'avoir reçu aucune explication à ce sujet. Chacun.e se contentait de recevoir l'argent le jour du paiement, sans poser de question.

Les *catadores* se sont plaint.e.s aussi du fait qu'une personne qui travaillait beaucoup pouvait gagner peu, tandis que d'autres qui travaillaient peu, gagnaient beaucoup. Nous avons donc commencé à analyser avec l'équipe leurs horaires de travail, qui sont les suivants :

- Collecte : 8H à 12H – 13H à 17H30, sauf le jeudi, jour où les *catadores* faisaient la collecte dans une autre municipalité.

A noter, ce jour-là, ils n'avaient pas de temps libre pour déjeuner ; les *catadores* mangeaient juste un sandwich dans le camion et revenaient à 15H. Le vendredi, leur

retour avait lieu à 16H, mais il fallait décharger tout le camion pour qu'il puisse être utilisé le week-end. Dans ce cas, souvent, le travail se terminait vers 20H ou 21H.

- Tri et pressage : 8H à 12H – 13H à 17H avec une pause de 15 minutes à 15h.

Deux informations nous semblaient contradictoires concernant les revenus. D'une part, les *catadores* avaient évoqué un revenu horaire et avaient souligné que certain.e.s recevaient moins alors qu'ils/elles travaillaient un plus grand nombre d'heures. D'autre part, nous les avons entendu répéter depuis le début qu'ils/elles étaient payé.e.s à la production. Nous avons donc tenté de comprendre avec eux/elles comment était calculés les revenus.

Nous avons ainsi fini par comprendre que le revenu dépendait du nombre d'heures travaillées et aussi du prix de vente des déchets sélectionnés. A ce stade, nous nous sommes rendu compte que nous ne pourrions pas comprendre le calcul des revenus parce que depuis 9 mois, les participant.e.s n'avaient plus d'informations concernant les ventes des déchets sélectionnés. Ces informations étaient affichées précédemment dans la salle de réunion où nous nous trouvions.

Avant, l'équipe des *catadores* avait aussi l'occasion de se réunir tous les lundis, mais à un certain moment, l'un des membres avait fait une réclamation au sujet de l'absence de cet affichage des ventes. Cela avait provoqué son expulsion de la coopérative et la fin de ces réunions hebdomadaires depuis quatre mois. Mais les participant.e.s répétèrent qu'il y avait moins de deux ans, le prix des déchets sélectionnés et vendus étaient affichés automatiquement dans la salle où nous nous trouvions ainsi que la somme que chacun.e, nominativement, allait gagner au regard de ces ventes. Tous et toutes auraient voulu que ces informations soient à nouveau affichées et que les réunions du lundi reprennent parce qu'elles leur paraissaient très utiles pour soulever les problèmes et les résoudre ensemble :

« On lavait son linge sale en famille et on résolvait beaucoup de problème à cette occasion⁹⁸ »

Les *catadores* considéraient que l'organisation avait beaucoup changé depuis l'époque où les informations sur les ventes étaient affichées. Il y avait eu un changement de l'équipe du Conseil d'Administration et il n'y avait plus qu'une seule personne chargée de contrôler la production pour toute la coopérative, alors qu'avant il y en avait une pour chaque activité (collecte, tri et vente). Ils/elles ont ajouté qu'à cette époque, ils/elles pouvaient gagner de 600 (150 €) à 1000 R\$ (250 R\$) par mois.

⁹⁸ Traduit par mes soins à partir des propos suivants tenus par un participant : « Era lavagem de roupa e resolvia bem os problemas »

Répartition du travail, productivité et salaire

Les participant.e.s sont alors revenu.e.s sur le fait que pour gagner un salaire comme cela, il faudrait qu'il y ait plus de personnes au triage et à la presse. Toute l'équipe s'est rendu compte qu'il y avait une accumulation énorme de déchets à sélectionner (Voir photo ci-dessous), à tel point que l'un des participants nous a dit en aparté que le local commençait à prendre les allures d'une décharge sauvage.



Il leur a alors semblé d'autant plus nécessaire d'arrêter ou de diminuer le rythme de la collecte pour que tout l'effectif de la coopérative (qui était en train de se réduire) puisse se focaliser sur le triage et le pressage. Actuellement il n'y avait qu'une personne à la presse alors qu'à deux, elles pourraient faire 15 à 16 palettes par jour. Pour les participant.e.s, il aurait fallu ne maintenir qu'un camion pour la collecte (alors que 3 étaient utilisés au moment de l'enquête) et demander à toute l'équipe de trier et presser les déchets dont la coopérative disposait déjà.

Précédemment, au cours de cette enquête, les participant.e.s avaient déjà réfléchi à cette idée. Les plus ancien.ne.s, avaient alors alerté le groupe sur le fait qu'il y aurait un risque que la population perde l'habitude de trier ses déchets recyclables si le rythme de la collecte venait à diminuer. Cependant, les *catadores* ont réfléchi et se sont mis d'accord sur le fait que pour 18 R\$, ils/elles pourraient faire des petites annonces informant les habitants et justifiant la diminution du rythme de la collecte. Il leur semblait qu'ainsi la population serait capable de comprendre la situation et de conserver leurs déchets recyclables le temps nécessaire, sans pour autant perdre pour toujours l'habitude de trier ses déchets.

D'après les personnes présentes, un seul camion serait l'idéal, car pour ceux et celles qui devaient « courir après le camion⁹⁹ » lors de la collecte, c'était un travail difficile. Cette course obligée rendait le travail très pesant, à tel point que c'était le plus souvent les hommes qui se chargeaient de cette partie de l'activité pour éviter aux femmes de le faire et ainsi leur permettre de rester dans le camion pendant toute la collecte sans avoir à trop courir tout en portant les sacs de déchets :

« On prend le sac d'un côté de la rue, on vide le sac dans le camion et on court remettre le sac vide devant la maison concernée. Cette activité nécessite tout un travail de mémorisation pour déposer le sac vide devant la bonne maison »¹⁰⁰».

En cas d'erreur de leur part dans la remise des sacs à leurs propriétaires, les habitant.e.s pouvaient téléphoner à la coopérative pour se plaindre et demander à ce qu'on leur rende leur sac. Il était arrivé aussi que le conducteur reparte sans attendre que celui¹⁰¹ qui s'occupe des sacs dans la rue soit remonté dans le camion. Pour que cela n'arrive plus, ils avaient convenu de taper sur la taule de la benne du camion pour informer le conducteur qu'il pouvait redémarrer.

Selon les *catadores*, avec cette diminution de la collecte, ils/elles pourraient traiter tout le matériel accumulé avant Noël. L'équipe craignait qu'avec la pluie, tout le matériel ne se détériore. Les participant.e.s déclaraient qu'en se focalisant sur le triage et la presse pendant le mois de décembre, les ventes augmenteraient et leur permettraient d'obtenir un revenu supérieur pour Noël.

Les *catadores* se rendaient compte qu'en ayant accès au montant des ventes de déchets sélectionnés et aux modalités de calcul des revenus, chacun.e verrait plus clairement le rapport entre son revenu et sa quantité de travail.

De plus, les personnes présentes déploraient le manque de transparence quant aux avertissements disciplinaires qu'elles étaient susceptibles de recevoir. Elles ont déclaré que les règles n'étaient pas claires non plus à ce sujet, tant en ce qui concernait les causes de l'avertissement, qu'en ce qui concernait les retraits sur leur revenu consécutifs à l'application de cette mesure disciplinaire.

L'allégresse aide à supporter les difficultés, mais pas au point d'être muet.te et aveugle.

A ce stade de nos réflexions, certain.e.s participant.e.s se sont plaint.e.s que plusieurs personnes ne s'exprimaient pas suffisamment lorsqu'ils/elles étaient en face de l'administration et que l'équipe de *catadores* ne soit pas capable de parler d'une seule voix :

⁹⁹ Traduit par mes soins à partir de l'expression utilisée par les participants : « correr atras do caminhão ».

¹⁰⁰ Traduit par mes soins à partir des propos suivants tenus par un participant : «A gente pega o saco de um lado da rua, corre para o outro lado, despeja o saco e corre na casa para devolver. É o maior psicológico também para saber e devolver na casa certa.»

¹⁰¹ En grande majorité des hommes, les *catadores* nous l'ont expliqué.

« Les collègues se plaignent quand nous sommes ici entre nous, mais quand ils sont en face de « ceux d'en haut » [le conseil d'administration] ils ne disent plus rien ¹⁰²».

Dans ce contexte, les participant.e.s avaient le sentiment de ne pas être entendu.e.s, ni considéré.e.s pour tout ce qui concerne les décisions relatives à la coopérative, alors que cela n'aurait pas dû être le cas. Les personnes présentes se sont ainsi rendu compte que si leur opinion, en tant que membre de la coopérative, n'était pas prise en compte, alors cela ne valait pas la peine de rester.

L'un des participants, parmi les plus jeunes, a cependant souligné à quel point il aimait travailler dans cette coopérative. Il précisa avoir, pourtant, contrairement aux autres, des opportunités de trouver un meilleur emploi. Les personnes présentes ont alors commencé à échanger sur l'allégresse (*a alegria*) qui régnait dans le camion, au moment de la collecte, ainsi que sur la table de tri et à la presse ; elles racontaient être toujours en train de blaguer entre elles. Le jeune participant a alors évoqué le fait que ses proches lui demandaient de quitter ce travail. Lui, préférerait rester parce qu'il aimait l'allégresse qui régnait sur ce lieu de travail et, en plus, la coopérative était très proche de chez lui.

A l'issue de cette discussion, les *catadores* ont conclu, cependant, qu'ils/elles ne pouvaient pas continuer ainsi car tous et toutes auraient dû pouvoir vivre ainsi que leur famille du fruit de leur travail. Beaucoup, parmi les personnes présentes étaient des femmes seules avec des enfants à élever ; elles déploraient de ne pas réussir à gagner suffisamment pour nourrir leurs enfants et qu'il n'y ait aucune transparence au niveau du calcul des salaires.

Conclusion

Il est apparu, lors de cette intervention, que le travail dans cette coopérative comporte plusieurs inconvénients majeurs : ne pas recevoir de salaire fixe, ne pas bénéficier de la sécurité sociale, ne pas avoir accès aux informations relatives aux ventes et ne pas pouvoir contribuer à l'organisation du travail de la coopérative. De plus, il n'y a pas de transparence quant au calcul des revenus de chacun.e et ces derniers demeurent très bas. Tous ces inconvénients seraient à l'origine du fait que les *catadores* ne restent pas dans cette coopérative et provoquent donc le *turnover* observé.

Au sein de cette équipe il règne une allégresse dans le camion et dans l'entrepôt où les déchets sont stockés, triés et pressés. Cette allégresse s'est manifestée, au cours de l'enquête, au moment où nous avons écouté la chanson de la coopérative et au moment où le groupe défendait l'idée qu'il ne fallait pas séparer le CA des *catadores* lors de la réunion d'information.

¹⁰² Traduit par mes soins à partir des propos suivants tenus par un participant : « Os colegas reclamam quando estão aqui entre nós, mas quando ficam na frente do pessoal lá de cima eles não falam nada ».

Comme pour les termes « désobéissance » et « résistance » que j'ai utilisé pour caractériser la stratégie collective de défense dans les milieux de travail salariés en Guadeloupe, je me tiendrai à la définition donnée par le dictionnaire à ce terme d'allégresse qui est la traduction du terme « alegria » utilisé par les participant.e.s pour désigner l'ambiance qui régnait au sein de l'équipe de cette coopérative.

Allégresse : Joie vive qui se manifeste extérieurement¹⁰³

D'après les participant.e.s, cette allégresse prenait la forme, au quotidien, de blagues et de rires partagés tout en travaillant. Nous ne leur avons pas demandé d'exemples précis de blagues malheureusement, ce qui ampute notre interprétation d'une dimension importante.

Grâce à cette allégresse, ils/elles oublient momentanément ces inconvénients et l'exploitation dont ils/elles sont l'objet. Mais il devient rapidement impossible de rester dans cet emploi du fait que ce que les *catadores* gagnent ne suffit pas à subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Il a été possible d'identifier un cercle vicieux à briser dans cette institution. La faible rémunération génère un *turnover* important et une baisse de la productivité, et le peu de personnes qui restent ne suffit pas à assurer un minimum de production, ce qui, à son tour accentue la faible rémunération.

Ce cercle vicieux pourrait être rompu à partir d'actions que les *catadores* ont identifiées : ralentissement du rythme de la collecte et focalisation sur le tri et le pressage pour un temps déterminé, transparence relative aux informations sur les ventes et les décisions...

Lors de la présentation du rapport au secrétaire de l'environnement de la mairie et à la présidente du conseil d'administration, le secrétaire fut confus de son ignorance concernant l'absence de transparence dans la gestion de la coopérative par le CA actuel et les conditions de travail déplorables dans cette coopérative. Il a promis de mieux veiller, dorénavant, à ce que les droits des membres de la coopérative soient respectés, à ce que les *catadores* aient notamment accès aux informations sur les ventes et les bénéfices et qu'ils/elles aient aussi droit à la parole concernant l'organisation du travail.

Discussion

Lors de cette enquête, Martha et moi nous sommes rendu compte très rapidement que la demande de cette enquête aurait dû être non pas : « Pourquoi est-ce que les « *catadores* partent ? », mais plutôt : « Pourquoi est-ce qu'ils/elles restent ? ». Il faut souligner que la majorité de l'équipe était constituée de femmes seules avec des enfants à leur charge et l'une d'entre elle était enceinte. A l'occasion de l'enquête, les *catadores* avaient déclaré que ce revenu, aussi maigre soit-il, leur était nécessaire pour survivre ainsi que leur famille. Pourtant, un jeune homme du groupe, déclara que, malgré l'avis de sa

¹⁰³ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/all%C3%A9gresse/2344> Consulté le 18/06/2020.

famille qui le poussait à aller travailler ailleurs, il aimait travailler là parce qu'il y trouvait une bonne ambiance : ils blaguaient tout le temps entre eux, que ce soit lors de la collecte ou sur la table de triage, les autres avaient approuvé en riant. D'ailleurs, nous avons pu constater cette allégresse au sein de l'équipe dès nos premiers contacts avec elle et cela nous avait intriguées.

Au cours de l'enquête, les *catadores* ont pu s'apercevoir que le fait de blaguer ainsi ensemble et d'entretenir des rapports sociaux de travail joyeux les empêchait de penser à leur condition de travailleurs et travailleuses exploités.e.s ; de voir qu'ils/elles ne bénéficiaient pas du minimum d'information sur les ventes auquel ils/elles avaient droit en tant que membre d'une coopérative et qu'ils/elles ne pouvaient pas donner leur avis sur l'organisation du travail. Ce groupe de *catadores* aurait ainsi construit une stratégie collective de défense de l'allégresse pour contrer la souffrance d'être ainsi exploités.e.s. Lorsque j'étais au Brésil, j'ai souvent observé des collègues qui blaguaient entre eux dans des circonstances très variées (Dans les restaurants, les bars, les supermarchés par exemple) mais l'allégresse défensive n'a été admise en tant que telle que par ce collectif à ma connaissance. Cette stratégie de défense aurait l'inconvénient pour ceux et celles qui l'adoptent d'euphémiser la perception de l'exploitation dont ils/elles sont l'objet. De ce fait, ils/elles seraient ainsi moins amenés.e.s à protester pour obtenir une amélioration de leurs conditions de travail et de rémunération.

Cette stratégie collective de défense était adoptée par ces travailleurs et travailleuses, parce qu'il existait très peu d'opportunité de travail dans la région, et que cela leur permettait de supporter l'exploitation.

A l'appui de cette hypothèse nous pouvons avancer le fait que, dans le rapport, ils/elles aient choisi comme sous-titre pour la partie qui concernait cet aspect : « L'allégresse aide à supporter les difficultés, mais pas au point d'être muet et aveugle ». Ajouté à cela, le fait que le jeune homme qui a permis, par son témoignage, d'accéder à cette analyse a démissionné aussitôt après. Il est probable que d'avoir pu constater l'exploitation dont il était l'objet l'a amené à prendre cette décision. C'est souvent le cas lors des enquêtes en psychodynamique du travail; suite à cette prise de conscience du fonctionnement de leur milieu de travail, certains.e.s participant.e.s mesurent la difficulté pour changer la situation et préfèrent partir à la recherche d'un autre travail, comme Pascale Molinier l'avait déjà relevé à propos de cadres infirmiers dans le milieu hospitalier (2002).

Par ailleurs, Alain Morice (1996) observant les ouvriers du bâtiment décrivait :

« En même temps on voyait bien qu'une sorte d'insouciance joyeuse, qui était de règle, cachait mal une souffrance omniprésente, surtout chez ceux qui, loin des leurs, dormaient sur le site. ». (p. 145).

Ce qui amène à penser une co-existence possible entre les deux stratégies de défense de la lutte pour la survie et de l'allégresse, même si, en dehors de l'état du réfectoire, au moment de la réunion d'information, nous n'avons pas relevé de mise à distance de la possibilité de mise hors d'état du corps au travail chez ces *catadores*. Au contraire, dès le départ de l'enquête ils/elles ont évoqué les accidents qui étaient survenus et les risques potentiels pour leur propre santé que présentait leur travail.

Lors de ce séjour de 2014 au Brésil, j'avais eu aussi l'opportunité de faire une intervention dans un hôtel par l'intermédiaire du réseau que je m'étais construit en Guadeloupe.

5.3 Employé.e.s de l'hôtellerie à Rio de Janeiro

Lors de cette intervention, je n'ai pas utilisé à proprement parler la méthode de la psychodynamique du travail. Cependant, des principes importants de cette dernière, comme le volontariat et la validation du rapport, ont été respectés et les concepts de la psychodynamique du travail ont été utilisés pour analyser le matériel recueilli. Comme ce matériel me semblait pertinent pour approfondir mes réflexions sur le *turnover*, j'ai choisi d'utiliser une partie de cette analyse. Cette intervention correspondait à peu de choses près aux étapes d'une pré-enquête en psychodynamique du travail, constituées habituellement, de l'approfondissement de la demande auprès de certains acteurs de l'entreprise, d'une analyse documentaire et d'une visite des locaux. J'ai réalisé des entretiens individuels avec les chef.fe.s de service puis deux réunions avec les employé.e.s volontaires lors d'un séjour d'une semaine dans cet hôtel.

La demande émanait de la direction technique et de la direction des ressources humaines « Brésil/Mexique » d'un groupe hôtelier mondial. Ces directions souhaitaient comprendre pourquoi il y avait un tel *turnover* dans un de ses établissements de la région de Rio de Janeiro.

Dans cet établissement existait effectivement un *turnover* très important ; 10 % de l'effectif partait chaque mois. Les salaires étaient très bas, équivalents au SMIC brésilien : 250 à 300 €/mois alors que le coût de la vie équivalait à celui de la France dans cette région. Par ailleurs, il était très difficile pour l'établissement de recruter du personnel qualifié. En effet, la région offrait beaucoup d'opportunités de travail mieux rémunéré (industrie, commerce, autres hôtels, vente ambulante sur les plages du centre-

ville lors de la saison touristique...). Ceci constituait un premier niveau d'explication du *turnover* observé.

Dans cet établissement, les travailleurs et travailleuses avaient la réputation de manifester un désintérêt total pour le contenu du travail. Les chef.fe.s de service racontaient qu'un.e extra pouvait demander du travail sans préciser dans quel service ou à quelle fonction, cela semblait leur être complètement égal de travailler au jardin, en cuisine, au bar ou au service des chambres. Ce qui n'était pas banal. Dans les interventions que j'avais menées dans le milieu de l'hôtellerie au Mexique et dans les Caraïbes, je n'avais jamais constaté une telle situation. De plus, les employé.e.s n'hésitaient pas, toujours selon les dires des chef.fe.s de service, à quitter leur emploi du jour au lendemain pour gagner 50 R\$ (12 €) de plus par mois et ce, en exécutant n'importe quel autre travail, comme vendre des bières sur la plage.

Comment s'intéresser à un travail qu'on prend en bouche-trou, en espérant sans arrêt trouver mieux car il ne permet pas de vivre correctement ? Ce désintérêt pour le contenu du travail déjà identifié lors de l'enquête auprès des ouvriers et de l'ouvrière du bâtiment, et associé à la stratégie de la lutte pour la survie se retrouvait ici.

Après avoir écouté les employé.e.s lors de deux réunions, le *turnover* nous est apparu comme une stratégie motivée par la nécessité d'obtenir un meilleur salaire. En effet, dans le cadre d'une des réunions avec les employé.e.s, une personne a été désignée dans le groupe comme porte-parole pour exprimer et presque me dicter la chose suivante :

« Il nous faut un salaire digne pour nourrir notre famille et faire un bon travail, **sinon ils n'auront pas nos sourires** et nous partirons. Nous allons dire aux autres de ne pas venir travailler là parce que le salaire n'est pas bon. Si la situation s'améliore, nous allons leur indiquer des personnes à recruter ; sinon nous allons acquérir de l'expérience et partir.¹⁰⁴ »

Cette personne a cru bon de préciser : « Ils n'auront pas nos sourires ». Lorsque j'avais séjourné dans cet hôtel pour cette intervention, j'avais en effet été frappée par le peu de sourires et d'expressions de joie de la part de ces employé.e.s par rapport à la plupart des endroits où j'étais allée jusqu'alors au Brésil.

¹⁰⁴ Traduit à partir du verbatim suivant : « Nos precisamos de um salario digno para alimentar nossa familia e fazer um bom trabalho, do contrario eles não terão nossos sorrisos e vamos embora. Nos diremos aos outros para não vir trabalhar aqui pois o salario não é bom. Se a situação melhora nos vamos indicar pessoas para contratar, se não vamos adquirir experiência e sair daqui. »

En comparaison avec la stratégie de défense de l'allégresse observée chez les *catadores*, comparaison qui ne va pas de soi, du fait que ces deux catégories de travailleurs soient très différentes par ailleurs, on peut se demander si la construction de l'allégresse défensive n'est pas liée aux possibilités d'emploi qui existent ou non dans la région et à leur niveau de salaire. A contrario, lorsque, comme c'est le cas pour ces employé.e.s de l'hôtellerie, il existe de nombreuses possibilités d'emploi dans la région, les travailleurs et les travailleuses seraient moins contraint.e.s de subir une situation d'exploitation extrême comme celle des *catadores* et auraient donc moins besoin de recourir à l'allégresse défensive pour supporter l'exploitation dont ils/elles étaient l'objet. Notons que ce serait un paradoxe, plus les choses vont mal, plus les gens ont l'air content.

Le rapport rédigé à l'issue de cette intervention a été validé lors d'une réunion finale. Au moment de la présentation à la direction Brésil/Mexique de la chaîne hôtelière, la nécessité d'augmenter les salaires pour diminuer le phénomène de *turnover* est apparue évidente bien que les directeurs s'en soient défendus dans un premier temps en arguant que les employé.e.s de cet établissement « ne vivaient pas comme nous »... sous-entendu qu'ils/elles n'avaient pas besoin d'autant d'argent.

Conclusion

Ces différentes enquêtes suggèrent que la stratégie défensive de la « lutte pour la survie » se manifesterait chez les travailleurs et travailleuses pauvres au Brésil lorsque leur activité n'assurerait que leur survie, c'est-à-dire, ne pas souffrir de la faim et de la soif et avoir un toit par exemple.

Elle s'accompagnerait d'un désintérêt pour le contenu du travail et d'un déni de la vulnérabilité de son corps. Le désengagement vis-à-vis du contenu du travail s'opère au profit de l'argent, nécessaire à la survie, qu'il procure. La négligence vis-à-vis de la fragilité du corps s'exprime dans des conduites comme le fait de se nourrir et de dormir dans un endroit dénué d'hygiène comme le soulignait Alain Morice. Chez les *catadores* ce désintérêt ne s'est manifesté qu'à notre arrivée à la réunion d'information où nous avons constaté une absence totale d'hygiène dans un endroit où ils/elles déjeunaient pourtant (réminiscence du mode de vie dans les décharges sauvages ?). Mais par ailleurs, les *catadores* ont parlé de leur santé, un participant a évoqué ses problèmes cardiaques par exemple, ils/elles admettaient aussi la fatigue que générerait le travail qui consistait à vider les sacs déposés par les usagers.

Dans la situation des *catadores*, où ces personnes en très grande précarité sociale n'ont pas d'autres opportunités de travail à proximité, elles sont parallèlement contraintes d'endurer les conditions de travail et d'adopter pour ce faire une autre stratégie de défense qui passe par l'allégresse dans les rapports sociaux de travail. Cette allégresse défensive leur permet d'endurer leur condition de

travailleuses exploitées. Loin d'être l'expression de leur joie de vivre « naturelle », cette allégresse serait celle de leur endurance et vaudrait comme un encouragement réciproque à ne pas se plaindre, à supporter et à surmonter ensemble la dureté du travail. Le fait que cette allégresse ait pu être identifiée avec les *catadores* comme une stratégie de défense et qu'elle soit totalement absente chez les travailleurs de l'hôtellerie montre bien à quel point elle n'est pas naturelle.

Lorsque les travailleurs et travailleuses ont d'autres opportunités de travail à proximité, comme c'était le cas des employé.e.s de l'hôtellerie ils/elles usent du *turnover* et se considèrent en transit avant de trouver un meilleur salaire, limitant d'autant leur investissement dans le travail, ils et elles s'économisent en quelque sorte, ce qui serait effectivement de nature à handicaper beaucoup le fonctionnement de l'organisation de travail. Toutefois, cette conduite ne relève pas seulement d'une stratégie individuelle, s'il a été considéré comme une pratique des entreprises dans le secteur de la construction civile (Ferreira da Cunha, 2015), il s'avère que, dans l'hôtellerie, le *turnover* puisse relever d'une stratégie de résistance pratiquée de façon consciente et délibérée par les travailleurs et travailleuses.

Mais le principal résultat n'est peut-être pas là. Ce que cette intervention montre mieux que celle avec les *catadores* est le déni de la réalité du travail et des conditions de vie des travailleurs et des travailleuses par ceux et celles qui les emploient, ou en d'autres termes la psychologie péjorative de l'encadrement (Dejours, 1995). En effet, il est pour le moins étonnant que l'encadrement et la direction de l'hôtel ne puissent pas comprendre par eux-mêmes que le *turnover* est avant tout le résultat de leur politique de sous-rémunération du personnel.

Admettons avec Alain Morice qu'au Brésil, dans les secteurs étudiés : « le maintien d'un niveau de salaire dérisoirement bas procède d'un calcul qui est politique avant d'être économique » (Morice, 1989, p. 23) et avec Araujo Filgueiras que la « gestion du travail [y est] prédatrice » (2015, p. 17). Face à ce constat, on peut se demander comment les patron.ne.s et l'encadrement en général, peuvent ainsi exploiter leurs compatriotes sans que cela ne génère chez ces cadres de souffrance éthique (souffrance d'avoir à accomplir des actes que leur morale réprouve – Dejours, 1998). Dans son ouvrage *Souffrance en France*, Christophe Dejours (1998) défendait l'idée qu'un tel arrangement psychique pourrait s'expliquer par la coexistence de la stratégie de défense collective du cynisme viril, qui consiste à dénier le caractère immoral de ses actes, et d'une idéologie défensive du réalisme économique qui consiste à faire passer le cynisme pour le sens des responsabilités collectives dans un contexte de guerre économique entre les entreprises. À partir de l'ouvrage de Rita Laura Segato

*L'œdipe noir*¹⁰⁵, je souhaiterais avancer une autre hypothèse pour expliquer que, dans une société post-esclavagiste comme celle du Brésil, ce déni (soit reconnaître et nier en même temps, en le méconnaissant) puisse porter, non plus seulement sur le caractère immoral des actes de l'encadrement, mais aussi sur la commune humanité que les membres de la hiérarchie partagent avec les employé.e.s pauvres. Pour ce faire, nous devons admettre que la structure hiérarchique du travail reste marquée par la structure sociale et la matrice idéologique de l'esclavage. La direction et l'encadrement sont issus des classes qui ont bénéficié de l'esclavage, tandis que la grande majorité des travailleurs et travailleuses pauvres au Brésil sont des descendant.e.s d'esclaves (Paixão, 2010), bien qu'en réalité, du fait du métissage, les nuances de couleurs de peau de ces descendant.e.s puissent être très étendues.

Rita Laura Segato (2014) affirme qu'au Brésil les controverses actuelles montrent la résistance d'une partie de l'élite lettrée à reconnaître l'existence d'un sujet différemment positionné, d'un sujet noir qui veut parler de sa négritude et de son insertion différentielle dans la société brésilienne. Elle défend l'idée que la non prise en compte de cette demande, de son expression même, trouverait pour partie ses racines dans le rapport originel à une fonction maternelle qui inclut des nourrices afro-descendantes, et qui serait ensuite dénié. Cela générerait, selon cette auteure, l'impossibilité originelle pour ces enfants de l'élite, allaité.e.s et élevé.e.s par des nourrices afro-descendantes, « d'installer, une fois devenus adultes, la négritude de la mère [nourricière] dans le discours » (Segato, 2014, p. 106). Elle ajoute :

« Le raciste aimait – et, pourquoi pas ?, aime toujours – sa nourrice Noire. Mais il ne peut reconnaître cet attachement, sa racialité pas plus que les conséquences qu'elle lui impose en tant que sujet. Si sa racialité faisait subitement son apparition et réclamait le lien de parenté qui lui est dû, le raciste réagirait avec une virulence incontrôlable. » (Ibid, p. 106).

Cela transiterait en partie par l'attitude de la mère que l'auteure qualifie de juridique et biologique, qui elle-même, se refuserait à reconnaître l'intimité entre l'enfant et la nourrice, ainsi :

« La forclusion de la nourrice induit simultanément les forclusions du travail de reproduction et de la négritude. Il s'agit d'une forclusion, d'une dé-connaissance simultanée du maternel et du racial, de la mère et de la négritude. » (Ibid, p. 91).

Grâce à cette analyse, j'ai mieux compris comment il pourrait être possible que cette élite dont parle Segato, dont font partie les dirigeant.e.s d'entreprises et l'encadrement, les membres de la hiérarchie des entreprises, hommes comme femmes, dénie à ce point l'humanité des employé.e.s noir.e.s encore aujourd'hui au Brésil. Pour se construire en tant qu'adultes et surmonter psychiquement la

¹⁰⁵ Titre original « O Édipo brasileiro » (L'œdipe Brésilien)

séparation d'avec leur mère noire, « les élites », durant leur prime enfance, devraient dénier le lien à cette dernière, oublier cette affection qu'ils/elles ont éprouvée pour cette mère noire.

Le racisme structurel au Brésil serait donc implanté dès le plus jeune âge, et jusque dans l'inconscient psychosexuel des groupes privilégiés. L'affection pour la nourrice est forclosée, dit Rita Segato, au sens où elle est non inscrite, non mobilisable et ne peut venir contester l'ensemble des indices, des signes, des représentations et des pratiques sociales qui, à chaque instant, dans la société brésilienne entretiennent le clivage entre deux humanités. L'une d'elles considère, selon son propre standard érigé comme supérieur, que l'autre a « moins de besoins », « vit différemment », etc. Au terme de ce processus, les dirigeant.e.s et les cadres intermédiaires perdent la capacité de s'identifier et d'éprouver de la compassion envers les personnes noires dans la sphère sociale en général et dans celle du travail en particulier, renforçant d'autant le maintien, depuis l'abolition de l'esclavage, d'une politique d'exploitation de la misère et de l'ignorance dans les milieux de travail brésiliens étudiés. Le déni d'une commune humanité s'exprime aujourd'hui encore dans ce pays sous des formes brutales et non déguisées. Au cours de notre enquête auprès des ouvriers et de l'ouvrière du bâtiment, par exemple, alors que j'évoquais la pensée des participant.e.s avec un ingénieur dans le cadre de l'analyse de la demande, il s'est esclaffé en disant :

« La pensée de qui ? De ces mulets ? De ces macaques ? »

Pour faire le lien entre les stratégies collectives de défense des travailleurs et des travailleuses pauvres au Brésil décrites précédemment et l'esclavage tel qu'il a été pratiqué dans ce pays la citation suivante de Eduardo França Paiva (2009) me semble particulièrement pertinente :

« Rapidement, la charte de liberté signifie pour beaucoup d'esclaves la forme la moins risquée d'obtenir la suppression immédiate de leur captivité, portant avec elle une possibilité, au moins à terme, d'ascension sociale au sein du monde blanc. En même temps, cette stratégie finit par élaborer et modeler des comportements, dans certains cas pragmatiques et/ou représentatifs, tant pour les esclaves que pour les maîtres¹⁰⁶. » (p. 37).

¹⁰⁶ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “A manumissão funcionava como instrumento ideológico. A expectativa da liberdade favorecia o senhor no controle e na manutenção de uma mão de obra ordeira, obediente e morigerada, engajada na obtenção de pecúlio para a tão sonhada alforria – visto que “bons serviços” era pré-requisito fundamental para o início de qualquer negociação. Logo, a carta de liberdade significou para muitos escravos a forma menos arriscada de obter a supressão imediata do cativo, trazendo consigo uma possibilidade, ainda que remota, de ascensão social dentro do mundo dos brancos. Ao mesmo tempo, esta estratégia acabou por elaborar e moldar comportamentos, em certos casos pragmáticos e/ou representativos, tanto de escravos quanto de senhores.”

L'exploitation de la misère et de l'ignorance des travailleurs et travailleuses pauvres, descendant.e.s des esclaves, a été poursuivie depuis l'esclavage par les élites brésilien.ne.s afin de maintenir leurs privilèges. Cette stratégie patronale maintient une pauvreté structurelle qui plonge les travailleurs et travailleuses dans la nécessité de trouver de quoi manger chaque jour pour eux et leur famille. L'obéissance et la soumission indispensables pour obtenir l'affranchissement au temps de l'esclavage s'avère toujours requise pour espérer une ascension sociale au sein du monde blanc. On en trouve encore des surseigns dans les formes de soumission dans l'emploi qui nous ont intriguée. La nécessité de la survie, générerait la focalisation de l'énergie des sujets sur le gain que peut procurer le travail et un désintérêt pour le contenu du travail lui-même. D'une certaine manière, les employés de l'hôtellerie considèrent que les patrons en ont pour leur argent. Cette résistance, entretenue collectivement par les employés (en témoigne le porte-parole durant l'enquête), n'est pas sans conséquence sur le travail, sur les acquisitions de savoir-faire, les possibilités de création d'une culture de métier, la qualité du service, sur l'efficacité, et sans doute sur la valeur du travail comme levier social et politique, même si nous n'avons pas pu approfondir cet aspect dans ces investigations.

L'allégresse défensive aussi serait héritée de l'esclavage car il apparaît que la Samba, issue de l'esclavage, célèbre souvent l'allégresse :

« Les origines de la samba remontent à l'époque coloniale : les cortèges des *folia dos reis* et *congadas* qui accompagnaient les cérémonies catholiques, mais aussi les *batuques*, des divertissements organisés au fil de l'année par les esclaves en marge des plantations, souvent à l'insu de leurs maîtres, mêlant danses et chants accompagnés de percussions. » (Fléchet, 2011, p. 50).

Parmi les conseils donnés à son fils pour la gestion de la plantation, le Baron de Pati, cité par Reis et Silva écrit :

« Permettre et même promouvoir le divertissement parmi les esclaves (...) qui se divertit ne conspire pas¹⁰⁷. » (Cité par Reis & Silva, 1989, p. 29).

Du côté des esclaves, rappelons que, dans leur « traité de paix » (1789), les esclaves fugitifs et fugitives de la plantation Santana demandent :

¹⁰⁷ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : “permitir e mesmo promover divertimentos entre os escravos (...) quem se diverte não conspira”

« de **se divertir**, d'être en congé, et de **chanter** sans demander l'autorisation¹⁰⁸. » (Schwartz, 1992, p. 113) .

Lors des trois interventions rapportées ici, des décisions d'amélioration des conditions de travail des travailleurs et travailleuses concerné.e.s ont néanmoins été prises, en particulier pour les deux dernières interventions. J'ai pu constater l'amélioration de ces conditions par moi-même en retournant sur le terrain un an après. Par exemple, dans la coopérative, les locaux étaient beaucoup plus propres, les informations sur les ventes étaient affichées, et il y avait beaucoup moins de *bags* pleins de déchets à trier et, dans l'hôtel, les salaires avaient été augmentés.

L'enquête auprès des *catadores* nous a montré une nouvelle fois l'importance de séparer les niveaux hiérarchiques durant l'investigation, y compris dans une structure qui se réclame de rapports égalitaires comme une coopérative. Sans cette précaution méthodologique, nous aurions été privé.e.s de l'authenticité de la parole de ces travailleurs et travailleuses.

À partir de ces expériences de terrain, nous avons posé l'hypothèse que les rapports présentés aux dirigeant.e.s d'entreprises et à l'encadrement des employé.e.s concerné.e.s, malgré tous leurs préjugés, avaient constitué une démonstration de la capacité de penser de ces travailleurs et travailleuses. La lecture des rapports, en imposant cette réalité qui aurait été niée jusque-là par l'encadrement, aura sans doute directement contribué à la mise en œuvre des transformations profitables de l'organisation du travail que nous avons décrites.

En mettant la théorie à l'épreuve du terrain, notre démarche a permis de mettre en évidence de nouvelles formes de stratégies défensives qui sont spécifiques à ces milieux de travail et à ces travailleuses guadeloupéen.ne.s et brésilien.ne.s, descendant.e.s d'esclaves et qui constituent un point de départ pour d'autres analyses situées.

Cependant, pour analyser les incidences psychiques des processus d'attachement puis d'effacement de la « mère noire », il faudrait pouvoir mener des investigations individuelles avec les dirigeant.e.s.

L'investigation des relations entre les adultes et les enfants s'était avérée indispensable lors de mon investigation en Guadeloupe pour comprendre les incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles des travailleurs et travailleuses. Au Brésil, cette investigation a porté à nouveau sur des personnes descendant.e.s des esclaves et non sur des descendant.e.s des maîtres et maîtresses. En effet, si je voulais comparer cet impact en Guadeloupe et au Brésil, c'est à ces

¹⁰⁸Traduit par mes soins à partir du texte suivant " de "brincar, folgar e cantar sem precisar de autorização"

descendant.e.s.d'esclaves que je devais donner la parole, comme je l'avais fait en Guadeloupe. Ceci est l'objet de la partie suivante.

PARTIE 6 - « Etude actuelle : les relations entre les adultes et les enfants au Brésil »

Lors de ma recherche en Guadeloupe, les relations entre les enfants et les adultes s'étaient imposées comme un chaînon indispensable pour comprendre les incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles des travailleurs et travailleuses.

A l'issue de cette investigation menée sous la forme d'entretiens individuels en Guadeloupe, j'étais persuadée que l'impact de la violence subie par les enfants, lorsqu'ils devenaient adultes, dépendait du sens qui était accordé à cette violence ; d'une part, par les adultes qui l'infligeaient et, d'autre part, de la façon dont elle serait interprétée par les enfants qui la subissaient. Cela m'a amenée à m'intéresser à cette problématique de la violence infligée aux enfants par les adultes chargés de leur éducation.

En 2013, la revue médicale *The Lancet*, évaluait à 10% en moyenne la proportion d'enfants maltraités ou négligés dans différents pays développés (*Le monde*, 14/06/2013, Gaëlle Dupont), La maltraitance est jugée comme « un phénomène de santé publique massif » par Anne Tursz, directrice de recherche à l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (Inserm). Les conséquences sont graves, beaucoup d'enfants souffriront de handicaps, de troubles psychologiques – ou pourront se livrer eux aussi à la violence. Dans ces chiffres rapportés par *The Lancet*, la définition du danger retenue est « extensive » d'après Agnès Tursz. Or, selon Gilles Seraphin (cité dans le même article), directeur de l'Observatoire National de l'Enfance en Danger (ONED), tout dépend du contexte culturel, la frontière entre une éducation « à l'ancienne » (i.e usage de la violence inscrit dans des codes culturels) et la maltraitance peut être ténue.

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (enquête victimation dans 133 pays en 2014), 22,4% des adultes ont subi des violences physiques dans l'enfance, 36,3% des violences psychologiques et 16,3% des négligences graves. Un autre rapport de 2014 montre, à partir des données de 190 pays, que 6 enfants sur 10 entre 2 et 14 ans (soit près d'un milliard) subissent des châtiments corporels infligés régulièrement par les personnes qui s'occupent d'eux (UNICEF, 2014).

Les études quantitatives sur la violence envers les enfants en décrivent ainsi l'ampleur et la massivité. Les chiffres sont d'ailleurs largement sous-estimés, essentiellement parce qu'ils reposent sur des déclarations d'adultes qui n'ont pas tous la volonté de déclarer dans un questionnaire toutes les violences qu'il/elles ont subies dans leur enfance ou qui peuvent l'avoir en partie refoulée. Une étude menée auprès d'enfants dont on avait bien documenté les violences sexuelles qu'ils/elles avaient

subies, a montré qu'ensuite, la plupart déniaient ou minimisaient les violences infligées (Sjoberg&Lindblad, 2002).

Il m'avait toujours semblé évident que la méthode du questionnaire était inadaptée puisqu'il n'est jamais facile de parler d'un sujet aussi « brûlant », immédiatement, spontanément et de manière factuelle comme cela est requis par cette méthode. Je n'étais donc pas étonnée des réticences des participant.e.s à répondre de manière authentique dans le cadre de ce type d'enquête.

Au-delà du fait que les chiffres ainsi produits soient sous-estimés, l'inconvénient de ces approches, exclusivement quantitatives, est qu'elles n'entrent pas dans la « boîte noire » des processus qui ont provoqué la violence, et n'éclairent pas vraiment l'impact que celle-ci aura sur l'enfant devenu adulte.

Pour ce faire, la méthode clinique que j'avais employée en Guadeloupe me semblait pertinente puisque qu'elle consistait à donner la parole individuellement à des adultes pour parler de leur enfance. Les participant.e.s étaient mis en situation de pouvoir investir le cadre proposé de l'entretien pour analyser le sens qu'ils/elles donnaient à la violence qui leur avait été infligée et pour analyser l'impact qu'elle avait eue sur eux/elles. Ces personnes disposaient pour cela du temps nécessaire et d'une écoute qui ne portait pas de jugement sur les conduites des adultes qu'elles décrivaient.

En reprenant les résultats que j'avais formalisés dans ma thèse, il m'est apparu cependant que j'avais principalement focalisé mon analyse sur l'assignation de la couleur de peau qui constituait une des principales découvertes de mon étude en Guadeloupe.

Avec le recul, ce processus d'assignation m'est apparu polymorphe, touchant non seulement le genre, mais aussi la couleur de peau et peut-être également la classe sociale. Force est de constater que les riches n'élèvent pas leurs enfants comme les pauvres. Lorsqu'un enfant naît au sein d'une famille, les adultes qui l'entourent savent bien s'il sera riche ou pauvre et, en fonction de cette conviction, ils/elles ne se comporteront pas de la même façon comme les travaux de Bourdieu, entre autres, l'ont bien montré¹⁰⁹.

J'avais précisé aussi que cette expérience du bébé, du petit enfant, de l'enfant face aux adultes et au traitement que ces derniers leur réservaient, au sein de ce que Jean Laplanche appelait la « situation anthropologique fondamentale », était la première expérience de la domination et allait marquer toutes les relations de domination que cet enfant allait rencontrer dans le travail une fois devenu adulte ; et cela dans le prolongement des recherches de Christophe Dejours qui montrait l'influence de cette

¹⁰⁹ Voir notamment Bourdieu, P. & Passeron, J.C (1964, 1970).

première forme de domination sur l'apprentissage de l'obéissance par les individus en général. (Dejours, 2009, T2). L'exemple des personnes avec qui j'avais mené l'investigation clinique individuelle en Guadeloupe en était une démonstration. Jean Laplanche insiste sur le fait que c'est le socius qui contribue à l'assignation du genre et non pas seulement les parents. Cela aussi a bien été mis en évidence lors de mon étude en Guadeloupe en ce qui concerne l'assignation de la couleur de peau.

Il existe un processus psychologique qui lie les relations entre les adultes et les enfants et le rapport subjectif au travail de cet enfant, devenu.e adulte. Dejours (1993a) a déjà bien analysé cet aspect au travers de la résonance symbolique. Cet auteur (2001) a montré aussi l'existence d'un corps érotique construit à partir du corps physiologique au travers d'un processus qu'il a appelé subversion libidinale. Le corps érotique est engagé dans la relation au monde, c'est le corps qui est amené à éprouver, le corps vécu, qui s'éprouve soi-même. C'est au travers de ce corps que le sujet s'éprouve dans son travail. Ce processus de subversion libidinale est tributaire des relations entre l'enfant et l'adulte. La construction du corps érotique s'opère dans le corps à corps entre l'adulte et l'enfant, mais elle est aussi marquée par les impasses de la relation. En effet, les jeux qui s'installent autour du corps de l'enfant éveillent chez l'adulte des réactions qui peuvent parfois être des réactions d'aversion, de gêne, de dégoût voire de haine vis-à-vis du corps de l'enfant. Ces réactions peuvent passer par des violences exercées contre le corps de l'enfant en vue d'arrêter les jeux, pour stopper l'échange, l'excitation, et de maîtriser l'enfant pour maîtriser l'excitation suscitée. Quand il y a rupture des jeux, de la communication, de façon relativement violente, par des mouvements de violence ou d'éloignement (interruption brutale de la communication), l'enfant se trouve alors dans l'impossibilité de penser ou d'élaborer ce qu'il ressent. C'est ce que Dejours (2001) appelle les accidents de la séduction. Les registres sur lesquels les parents ne peuvent pas jouer (trop froids ou trop excitables) laissent des impotences partielles à mobiliser le corps. Elles limitent l'usage de soi dans l'expression de divers registres affectifs et érotiques. Elles sont repérables cliniquement par les maladresses, rigidités, inexpressivités, raideurs, ou encore dans le timbre de la voix.... qui ne sont pas sans conséquence sur le rapport subjectif au travail du sujet concerné.

Je ne développerai pas ces aspects ici. Ce que je propose d'étudier pour comprendre l'incidence de l'héritage de l'esclavage sur le rapport subjectif au travail et sur le rapport à la domination actuelle, concerne, au-delà de l'assignation de la couleur de peau, le traitement réservé aux enfants par les adultes de son entourage.

Revenons sur l'assignation du genre théorisé par Jean Laplanche. Cette assignation s'inscrit dans la « situation anthropologique fondamentale » qui constitue une situation d'inégalité fondamentale. On s'intéresse ici aux messages énigmatiques transmis par l'adulte dans ce contexte. Il faudra chercher à

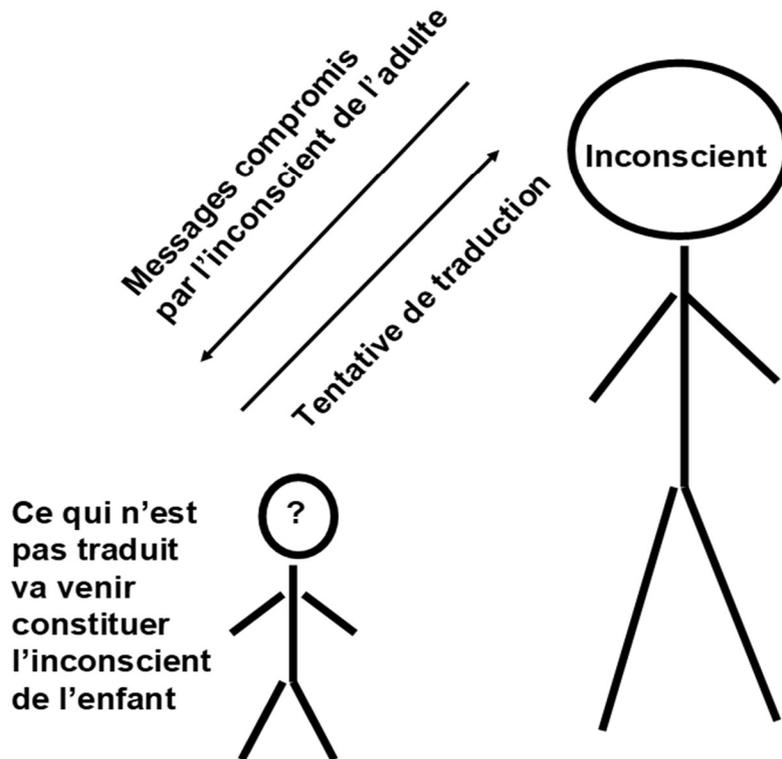
comprendre l'impact concret de ces messages énigmatiques sur les stratégies adoptées par les enfants dans le but d'interpréter ces messages énigmatiques et de faire face à l'arbitraire de l'adulte. Il s'agit ici d'étudier le lien entre le rapport de domination existant entre l'adulte et l'enfant et le rapport qu'entretiendra cet enfant, devenu adulte, avec la domination dans le travail et dans la société en général.

Je vais maintenant présenter théoriquement ce processus qui relierait les relations entre les adultes et les enfants et le rapport à la domination entretenue par l'enfant devenu adulte. Je reviendrai ensuite sur le matériel clinique recueilli en Guadeloupe à la lumière de ce processus et je présenterai enfin les premiers résultats de mon étude actuelle menée au Brésil. Ces résultats n'ont pas encore été publiés puisque j'ai commencé cette investigation seulement en fin d'année 2018, qu'elle a nécessité beaucoup de temps pour être réalisée, analysée et valorisée, du fait que le matériel clinique qui a été recueilli était en portugais et que je souhaite que les résultats soient publiés en portugais également. Je m'attarderai donc plutôt sur la méthode que j'ai utilisée dans le cadre de cette investigation individuelle et je présenterai seulement quelques résultats provisoires car l'ensemble est encore en cours de finalisation.

6.1 Situation anthropologique fondamentale et rapports de domination.

L'inconscient constitue notre force motrice. Par l'intermédiaire de pulsions il est source d'énergie. L'inconvénient c'est que nous n'arrivons pas toujours à maîtriser cette énergie qui nous arrive sous la forme d'une excitation qu'il va falloir traiter (Freud, 1915). Du fait de l'inconscient, nous ne sommes pas « maîtres en notre demeure » (Freud, 1916). Selon Jean Laplanche (1987), notre inconscient est constitué selon un processus que j'ai schématisé de la manière suivante :

Entre l'adulte et l'enfant : une inégalité fondamentale



Ainsi, cette « situation anthropologique fondamentale » constitue pour Laplanche (1987) une expérience fondamentale de l'inégalité, de la dépendance et de la domination. Le petit enfant est totalement dépendant des adultes pour sa survie, n'ayant pas, au début, l'appareil psychomoteur nécessaire pour survivre seul.e, mais aussi parce que ces adultes ont un inconscient, mais pas lui. Il faut tout de même souligner dès maintenant que, dans cette situation apparemment défavorable à l'enfant, en matière d'inégalité, tout le début de la vie de l'enfant est conditionné par le fait que les adultes qui s'en occupent doivent aussi « obéir » à l'enfant pour satisfaire ses besoins vitaux. De ce fait, dès le départ, se joue entre l'adulte et l'enfant un rapport domination/obéissance qui n'est pas unilatéral.

Selon Laplanche (1987), tous les messages verbaux et non verbaux transmis depuis le départ par les adultes, y compris au travers des soins hygiéno-diététiques, sont énigmatiques pour l'enfant qui les reçoit, cela provoque chez lui une excitation et ce dernier va donc tenter de les traduire avec les moyens très limités qui sont les siens, surtout au tout début de l'enfance. Tout ce que l'enfant « herméneute » ne va pas pouvoir traduire viendra constituer peu à peu son inconscient. Ce qui est non traduit serait ainsi propre à chaque enfant.

Par les messages que les adultes transmettent à l'enfant, ils/elles lui assigneraient une place dans la hiérarchie sociale tant en termes de genre (féminin/masculin), que de couleur de peau (Nègre/Blanc), que de classe sociale (pauvre/riche). En d'autres termes, cela signifie que l'habitus (au sens

sociologique de Bourdieu) ou toute autre théorie de la « socialisation » ne suffisent pas à expliquer les incidences du rapport au genre, à la classe, à la couleur de peau tout au long de la vie, mais que ce rapport prend racine dans des expériences infantiles qui mobilisent le désir inconscient des parents et ses tentatives de traduction par l'enfant.

Ces messages d'assignation s'inscriraient dans les préférences des adultes vis-à-vis des différents enfants qui composent la fratrie. Ils comprendraient notamment : la tendresse et l'instauration d'un dialogue avec l'enfant, les encouragements à réussir à l'école, la réalisation du travail domestique et la violence. Ainsi les messages énigmatiques sont vecteurs non seulement d'une inégalité entre l'enfant et l'adulte mais aussi entre les enfants qui composent la fratrie. Ces différents messages seraient transmis aux enfants en fonction de divers critères qui s'articuleraient les uns aux autres de manière très subtile : la place dans la fratrie, la couleur de peau et le genre.

Ainsi l'inconscient se fait connaître à nous par sa résistance tout au long de notre vie nous obligeant à poursuivre l'herméneutique amorcée durant l'enfance, à traduire et retraduire, de sorte à nous émanciper des assignations dont nous avons été l'objet pour exister en tant que sujet singulier. L'aliénation serait première, et les adultes qui nous entourent depuis notre naissance contribueraient à la reproduction des rapports de domination et des hiérarchies sociales dans la société. Françoise Héritier avait bien montré le lien entre ce qu'elle caractérisait comme la néoténie (de toutes les espèces nous sommes celle dont les petits mettent le plus longtemps à être indépendant.e.s) et la hiérarchie dont elle constitue pour cette auteure le berceau :

« la néoténie nous a accoutumés à vivre notre première enfance, la période décisive de la construction de soi, avec l'idée de la supériorité de ceux qui sont nés avant nous. » (Héritier & Molinier, p. 178).

C'est ainsi que, pour elle, il y a des supériorités qui nous paraissent légitimes et que nous ne questionnons pas. Mon étude en Guadeloupe a montré que ces supériorités auxquelles nous sommes accoutumé.e.s depuis notre enfance ne concernent pas, au sein des familles, uniquement la différence d'âge et le genre mais aussi la couleur de peau (quand certains enfants sont plus foncés de peau que d'autres) et s'expérimentent au travers de la différence de traitement que les adultes réservent aux enfants de la fratrie en fonction de ces critères.

Delanoé (2015) a proposé une analyse très détaillée d'un des éléments les plus problématiques pour la santé des enfants que sont les châtiments corporels sous leurs différentes formes : « tape », « gifle », « fessée » (avec la main, le pied ou à l'aide d'un instrument), secouer ou projeter un enfant, le griffer, le pincer, le mordre, lui tirer les cheveux, lui « tirer les oreilles » ou bien encore à forcer un enfant à

demeurer dans une position inconfortable, lui infliger une brûlure, l'ébouillanter ou à le forcer à ingérer quelque chose. Il souligne que les châtiments corporels peuvent correspondre à un acte de punition ou à la réaction impulsive d'un parent ou d'un enseignant. Delanoë fait le constat que ces châtiments corporels ont un effet délétère sur le devenir de l'enfant qui les subit et que cela a été prouvé partout dans le monde. (Gershoff, 2002, 2008, 2010, Global Initiative 2013b¹¹⁰, Straus 2009, Gershoff et al. 2010, cité par Delanoë, 2015, p. 50).

Pour lui, les principaux facteurs associés à la pratique des châtiments corporels par les parents sont le fait d'avoir été frappé dans l'enfance ; une culture, en particulier religieuse, ou un pays d'origine les approuvant ; un bas niveau de revenus et d'instruction ; des difficultés financières ou des conflits conjugaux. Il souligne que la jeunesse des parents (moins de 30 ans et l'âge de l'enfant (entre 2 et 5 ans) sont également des facteurs déterminants (Gershoff 2008, cité par Delanoë, 2015, p. 50).

Delanoë précise qu'au contraire l'arrêt des châtiments corporels a des effets positifs sur le devenir des enfants et de la société toute entière. A l'appui de son propos, il cite des études qui l'ont montré en Suède (Durrant & Janson 2005, Durrant 2000, Beauchaine, Webster-Stratton & Reid, cités par Delanoë, p. 50).

Pour Delanoë :

« les châtiments corporels de l'adulte, les châtiments corporels de l'enfant ont une fonction sociale de reproduction de la hiérarchie sociale. » (Ibid, p. 50).

Selon cet auteur, les châtiments corporels de l'enfant s'inscrivent dans l'histoire des châtiments corporels en général, et donc des châtiments infligés aux adultes, flagellation, supplices. Pour illustrer son propos il donne l'exemple de l'Amérique esclavagiste.

Pour conclure son article, il identifie un rapport social de domination des parents, mais aussi des enseignants, des éducateurs, sur les enfants, qu'il caractérise comme une domination parentale.

¹¹⁰ Gershoff ET. Corporal Punishment by Parents and Associated Child Behaviors and Experiences : A Meta-Analytic and Theoretical Review. *Psychological Bulletin* 2002, 128, (4) 539–579. Gershoff ET. (2008) Report on Physical Punishment in the United States : What Research Tells Us About Its Effects on Children. Columbus, Oh : *Center for Effective Discipline*. Gershoff ET. (2010) More harm than good : A summary of scientific research on the intended and unintended effects of corporal punishment on children. *Law and Contemporary Problems*, 73, 33-58. Gershoff ET& Bitensky Sh.(2007). The case against corporal punishment of children : Converging evidence from social science research and international human rights law and implications for U.S. public policy. *Psychology, Public Policy, and Law*, 13, 231-272. Gershoff ET, Grogan-kaylor A,(2010) Lansford JE & al. Parent discipline practices in an international sample. *Child Development*, 81, 487-502.

Mais l'auteur souligne qu'il a adopté dans sa recherche une « perspective anthropologique et sociologique » (p. 50). Il admet avoir privilégié les logiques sociales par rapport aux multiples logiques psychologiques subjectives et intersubjectives, qui aboutissent à des châtiments corporels. Il précise que c'est d'abord le cadre social et culturel qui l'autorise ou l'exige.

Contrairement aux travaux de Delanoé, ma recherche porte sur les logiques subjectives et intersubjectives des châtiments corporels et au-delà de celles qui vont présider aux réactions de l'enfant face à ces châtiments corporels. Plus généralement, c'est le traitement réservé aux enfants par les adultes en fonction de leurs caractéristiques en termes de place dans la fratrie liée à l'âge, de genre et de couleur de peau, et ses ressorts subjectifs et inter-subjectifs, auquel je me suis intéressée.

Le travail, constituerait une des voies privilégiées pour contribuer à notre émancipation (Dejours, 2009, Vol. 2) vis-à-vis des assignations dont nous avons été l'objet de la part des adultes car il implique de se confronter au réel de la tâche, des rapports sociaux de travail, et de l'inconscient :

« Quand on tient compte de ce qu'implique le travail, à savoir : la confrontation au réel de la tâche, la confrontation au réel de l'inconscient et le réel des rapports de genre, on mesure ce que le travail représente comme mise à l'épreuve de la subjectivité. » (Dejours, 2009, Vol.1, pp. 177-178).

Au sein des rapports sociaux de travail, nous avons vu qu'il faudrait prendre en compte non seulement ceux qui sont liés au genre mais aussi ceux qui sont liés à la couleur de peau.

Les messages verbaux et non verbaux transmis par les adultes et les aîné.e.s concernant le travail en général et leur travail en particulier ainsi que la manière qu'ils/elles auraient de s'y engager joueraient aussi un rôle dans le rapport subjectif que l'enfant devenu adulte entretiendra avec son travail et aussi avec la domination inhérente au travail.

« Les mains, les corps des mères, des pères de toutes celles et de tous ceux qui portent les enfants sentent l'eau de javel, le cambouis, la farine, la poussière des bureaux, le parfum : sont plus ou moins forts, plus ou moins aptes à bercer, à chanter des comptines ou à prévoir des gâteries, ou bien pressés de coller les petits au lit pour pouvoir se reposer ou... démarrer le lave-linge ou encore finir de répondre à leurs mails de travail. Des corps plus ou moins doux, plus ou moins concernés, disponibles en fonction de leur activité de travail. » (Gaignard, 2020, p. 7).

Pour comprendre les processus à l'œuvre dans l'émancipation des assignations dont le sujet a été l'objet enfant de la part des adultes de son entourage depuis sa naissance, il semblait intéressant de décrire et comprendre comment la hiérarchie symbolique au sein de la famille était interprétée par l'enfant et d'analyser l'impact que cela aurait sur sa manière de faire face à cette hiérarchie des adultes et des aîné.e.s de son entourage mais aussi à celle qu'il rencontrerait ensuite dans la société.

Dans mes premières investigations à la Guadeloupe, je me suis focalisée sur l'idée que les messages d'assignations, qui s'inscrivent dans un système de préférence des adultes, ne s'appuyait pas seulement sur le critère du genre mais aussi sur celui de la couleur de peau des enfants en Guadeloupe.

Après coup, j'ai réalisé qu'il fallait étudier tout le traitement réservé aux enfants par les adultes ainsi que les différences de traitement qui existaient entre les enfants qui composent la fratrie. Ceci devenait nécessaire pour comprendre les incidences de l'héritage de l'esclavage (qui se concrétisait aujourd'hui encore par l'existence d'une hiérarchie sociale de la couleur de peau dans la société) sur cette hiérarchie symbolique instaurée au sein de la famille. Pour comprendre ce qui se joue dans la famille autour de cette hiérarchie symbolique, les éléments les plus intéressants à investiguer, d'après la première étude que j'avais réalisée en Guadeloupe, étaient l'existence de tendresse et de dialogue entre les adultes et les enfants, les encouragements à réussir à l'école, la répartition du travail domestique et de la violence, ainsi que tous les messages verbaux et non verbaux qui étaient transmis aux enfants autour des questions du genre, de la couleur de peau mais aussi du travail. Dans *Le travail vivant* (2009, T2), Dejours insiste sur le lien entre la façon dont cette situation anthropologique fondamentale est vécue par l'enfant et le rapport à l'obéissance qu'il/elle adopterait mais il ne développe pas beaucoup cette idée. L'obéissance que générerait ou non le traitement réservé à l'enfant par les adultes devait donc aussi être prise en compte dans l'analyse.

J'ai ainsi retravaillé mes retranscriptions d'entretien en Guadeloupe pour m'intéresser plus particulièrement à l'impact de ces aspects du traitement différencié des enfants (existence de dialogue et de tendresse, encouragements à réussir à l'école, répartition du travail domestique et de la violence) sur l'obéissance des enfants concernés dans la sphère familiale et dans leur sphère professionnelle une fois adulte. J'ai aussi analysé les messages que les adultes transmettent aux enfants concernant leur travail.

6.2 Nouveau regard sur l'investigation clinique individuelle en Guadeloupe.

Méthode utilisée

La méthode utilisée pour cette investigation individuelle en Guadeloupe fut de réaliser un premier entretien clinique approfondi au cours duquel je demandais aux participant.e.s quelle expérience subjective ils/elles avaient de :

- L'énigme que constituait à mes yeux le fait que les enfants en Guadeloupe subissaient une domination très forte des adultes et que cela ne les empêchait pas, devenus adultes, de résister et désobéir dans le cadre du travail salarié¹¹¹.
- L'assignation de la couleur de peau.

Je faisais un compte-rendu du premier entretien dans lequel je cherchais à restituer le processus de pensée qu'il avait permis de déclencher, un peu comme je le pratique lors de la rédaction du rapport d'enquête en psychodynamique du travail. Je validais ensuite ce compte-rendu avec le/la participant.e concerné.e lors d'un deuxième entretien.

Les participant.e.s étaient au nombre de 8, plus un auditeur du CNAM Guadeloupe qui avait voulu participer sans que cela ne soit prévu au départ. J'avais veillé à ce que les 8 participants initiaux soient équitablement réparti.e.s en termes de genre (4 Femmes/hommes) et en termes d'engagement dans le travail (4 résistants/4 obéissants). Je m'étais basée, pour les répartir au regard de ce dernier critère, sur mes observations de ces participant.e.s dans leur milieu de travail à l'occasion des nombreuses interventions que j'avais faites avec ces travailleurs et travailleuses dans leur établissement. Les « résistant.e.s » étaient des membres éminents des collectifs de résistance et de désobéissance, soit parce qu'ils/elles étaient aussi des leaders syndicaux, soit parce qu'ils/elles manifestaient de manière plus intense que les autres cette désobéissance et cette résistance dans le cadre de leur travail salarié. Les 4 autres manifestaient au contraire beaucoup d'engagement dans leur travail salarié, que cela ait été gratifié par l'accès à un poste d'assistant.e.au chef ou à la cheffe de service ou que cela soit

¹¹¹ Notons que, bien sûr, l'entreprise n'est pas une famille. La vie au travail résonne symboliquement avec la vie personnelle, mais elle ne s'aligne pas forcément avec celle-ci, elle constitue une « autre scène » où ce qui n'a pas été possible durant l'enfance le devient. Ce sont alors les processus qui s'inscrivent dans la tension entre désobéissance et soumission à l'autorité (parentale, hiérarchique) qui doivent retenir l'attention. Ainsi, nous avons vu plus haut que la violence des châtiments durant l'enfance n'est pas incompatible avec la désobéissance. Les enfants désobéissent dès l'enfance et semblent même avoir appris à endurer le châtiment comme un prix à payer pour la désobéissance.

exprimé par les personnes, ou sous la forme de jugements sur leur travail par les chef.fe.s de service, et/ou par les collègues lors de mes interventions.

Les différences de traitement, leurs formes et leurs raisons

Les différences de traitement des enfants au sein d'une même fratrie par les adultes qui s'en occupent pouvaient donc constituer une sorte de hiérarchie symbolique au sein de la famille. Ces différences seraient-elles susceptibles d'influencer le rapport subjectif au travail et à la domination en particulier qu'entretiendraient ces enfants devenus adultes ? J'ai donc regardé de plus près ce qu'en disaient les participant.e.s à cette investigation individuelle en Guadeloupe.

Ces préférences se manifestaient, d'après les participant.e.s, par plus de tendresse, plus d'attention et de dialogue. L'un des participants avait fait un lien entre cette tendresse et sa fragilité physique, il toussait beaucoup, une autre participante, qui se disait la préférée, déclarait aussi qu'elle était la plus fragile physiquement.

Il apparaît ici qu'il peut exister un lien entre une certaine fragilité physique et le fait d'être le ou la préféré.e de la fratrie, reste à savoir si c'est l'existence de cette fragilité qui provoque la préférence ou si cette fragilité relève d'une stratégie de l'enfant pour être le préféré ou la préférée ou pour être exempté.e des travaux domestiques.

L'une des participantes s'était rendu compte qu'elle était la préférée parce que son père lui faisait plus de cadeaux qu'à ses frères et sœurs, il partageait la nourriture qu'il ramenait ou son repas avec elle aussi. Un autre participant constatait la même chose pour ses petites sœurs.

L'existence d'une combinaison de facteurs (place dans la fratrie, genre et couleur de peau) à la base du système de préférence mis en place par les adultes qui s'occupent des enfants est bien illustrée par les exemples suivants : deux participantes pensaient que les préférences étaient liées à leur couleur de peau. Pour une autre, c'était plutôt sa place dans la fratrie. Pour l'un des participants, les préférées de son père étaient ses deux petites sœurs qui se trouvaient être les deux plus jeunes et les deux plus claires de peau aussi. Une autre participante considérait, quant à elle, que cela pouvait être lié aussi aux capacités que les parents reconnaissaient à leurs différents enfants.

Tendresse et obéissance

En revenant sur cette investigation, j'ai aussi cherché à mieux cerner le lien entre le fait que les adultes usent de tendresse et de compréhension avec les enfants et le fait que ces dernier.e.s adoptent des conduites d'obéissance face aux adultes et/ou dans le cadre du travail salarié, une fois adultes.

L'une des participantes avait dit clairement que la compréhension dont sa mère avait fait preuve envers elle lui avait permis de comprendre les autres et de rompre avec la stratégie défensive de la résistance et de la désobéissance. Un autre participant racontait que ses collègues, « leaders de la résistance » lui disaient quand il est arrivé :

« Ah, ah d'après toi, tu es un petit saint, mais non, ce n'est pas bon, tu dois avoir quelque chose à cacher.¹¹² »

tandis que lui s'en défendait auprès de ces dernières (des femmes en l'occurrence) sur son lieu de travail en disant :

« J'ai juste été élevé avec une éducation respectueuse quoi ! ».

Les 4 enquêtés de la catégorie « obéissant » ont bénéficié de tendresse et de compréhension au moins de la part d'un de leurs parents.

On peut donc faire l'hypothèse d'un lien entre le fait de bénéficier de la tendresse et de la compréhension de la part des adultes et le fait de ne pas adopter la stratégie collective de défense de la résistance et de la désobéissance au travail salarié.

Ton de la voix et obéissance

Dans mes investigations collectives, j'avais pu me rendre compte que les conduites de résistance et de désobéissance impliquaient l'usage d'un ton fort (« *fê goj* » (donner de la gorge)) lors des échanges avec les interlocuteurs qu'ils/elles soient chef.fe.s, collègues ou client.e.s. J'ai pu me rendre compte, en revenant sur ce matériel clinique des investigations individuelles que, lorsque les adultes donnaient des ordres ils/elles parlaient fort pour affirmer leur autorité et ne toléraient pas d'avoir à les répéter plus de trois fois. Tou.te.s les participant.e.s ont mentionné cet aspect.

Encouragement à réussir à l'école et obéissance

J'avais identifié les encouragements à réussir à l'école comme constitutifs des messages d'assignation transmis par les adultes. J'ai donc cherché dans le matériel clinique de cette investigation des éléments à ce sujet.

Trois participant.e.s sur les quatre qui avaient été choisi.e.s pour leur engagement dans leur travail salarié témoignaient de ce que leurs parents les soutenaient dans leur travail scolaire et du fait que cela

¹¹² Traduit par mes soins à partir des propos suivants d'un participant : « Ah, ah d'après ou, ou sè on ti saint, bitin, awa, a pa bon, ou ni dé bitin a kaché ».

avait été propice à ce qu'ils/elles soient obéissant.e.s aujourd'hui. La mère de l'une des participantes disait :

« Elle est déjà sortie de l'école, elle ne connaît rien, alors elle nous a mis à l'école, ne faites pas les couillons à l'école. Apprenez ce que la maîtresse nous donne, mettez en pratique ce qu'elle vous montre »¹¹³.

On peut donc faire l'hypothèse que, dans l'enfance, le fait d'être destinataire d'encouragement à réussir à l'école a une incidence sur l'obéissance de l'enfant et sur son engagement subjectif dans le travail salarié lorsqu'il devient adulte.

Message des adultes sur la hiérarchie sociale de la couleur de peau

Comme l'héritage de l'esclavage dans la société guadeloupéenne se concrétisait essentiellement dans le maintien d'une hiérarchie sociale liée à la couleur, j'ai cherché à savoir si les participant.e.s avaient évoqué cette hiérarchie sociale liée à la couleur de peau dans les messages qui leur étaient transmis par les adultes.

Généralement, les parents n'évoquaient pas directement la hiérarchie sociale liée à la couleur de peau avec leurs enfants. En revanche, l'une des participantes racontait que lorsque des gendarmes, qui étaient le plus souvent des gendarmes masculins et blancs à cette époque, venaient à la boutique familiale, ce qui était rare, ils étaient considérés comme des êtres supérieurs par les adultes qui leur faisaient des cadeaux... Cela l'avait marquée et montre que ce ne sont pas seulement les messages verbaux qui sont énigmatiques pour les enfants mais aussi les comportements des adultes en général.

L'un des participants se rappelait que ses aïeux et aïeules disaient toujours au sujet de la couleur de peau : « Mieux vaut qu'un vieux blanc (dans le sens de mauvais) les commande qu'un Nègre¹¹⁴ », « Il vaut mieux un tremblement de terre qu'un Nègre parvenu.¹¹⁵ ». Il existe comme cela toute une série de proverbes qui évoque les Blancs et les Nègres qui circulent en Guadeloupe. On pourrait citer aussi « *Komplo a neg sè komplo a Chyen* » (Les complots des Nègres sont des complots de chien) ou surtout « *Neg pé pa gouvèné neg* » (Un Nègre ne peut pas gouverner les Nègres) qui se substituaient à un réel dialogue sur la question et véhiculeraient des préjugés non discutés et non discutables,

¹¹³ Traduit par mes soins à partir des propos suivants d'une participante : « li i ja sôti l'école, i pa konnet arien, alo li i mété nou l'école, pa fè couillon en l'école la. », « Apwend sa mètrès la ka ban nou, mété en pratique sa mètrès la té ka montré nou... »

¹¹⁴ Traduit par mes soins à partir des propos suivants d'un participant : « Mieux vaut heu...heu... on vié blan (dans le sens de mauvais) commandé yo ki on...ki...ki on nèg ! »

¹¹⁵ Traduit par mes soins à partir des propos suivants d'un participant : « Vaut mieux la terre renversée qu'un nègre parvenu »

concrétisant ainsi un imaginaire social qui constituerait sans doute aussi des messages énigmatiques « à traduire » pour les enfants qui en sont les destinataires.

La violence

En Guadeloupe, la violence occupait une part importante dans les messages d'assignation transmis par les adultes. Je suis donc revenue sur les raisons qui la provoquaient, d'après les participant.e.s. Je cherchais ainsi à mieux comprendre, d'une part, le sens interprété par les enfants de la violence des adultes et, d'autre part, l'impact de cette violence et de son sens sur les conduites de ces enfants.

Au départ, les personnes interrogées ont eu tendance à nier et euphémiser la violence dont ils/elles avaient fait l'objet, disant qu'ils/elles n'avaient pas connu la violence, comme cela avait été souligné dans le cadre de l'utilisation de la technique du questionnaire. En fait, j'ai compris au travers du discours de deux des participant.e.s que la violence envers les enfants aurait été une règle sociale partagée entre adultes qu'il aurait fallu respecter et était de ce fait banalisée.

Les raisons de la violence évoquée dans le détail par les participants étaient les suivantes :

- ne pas obéir immédiatement à un ordre qui relève du travail domestique (petits travaux liés à l'agriculture ou à l'élevage, nettoyer la maison, faire la vaisselle, aller chercher de l'eau). (5 participants l'ont cité),
- voler des fruits dans les champs avoisinants (2 participants).

D'autres raisons ont été évoquées une seule fois :

- se battre entre frères et sœurs ; l'une des participantes témoigne du fait que ceux et celles qui sont assignés en tant que Blancs dans la fratrie seraient moins tenté.e.s de se battre et recevraient donc moins de coups des parents que les autres pour cette raison,
- quémander à manger aux plus aisés ; la même participante raconte que sa mère très pauvre trouvait cela humiliant et défendait formellement à ses enfants de le faire.
- aimer un garçon plus foncé de peau,
- emprunter un vêtement de sa mère sans demander,
- jouer à des jeux de garçon pour une fille,
- se montrer « trop vorace »,
- faire la dame alors qu'une fille vit encore chez son père,
- se mettre en danger.

La raison la plus fréquemment évoquée par les participant.e.s est donc la non réalisation d'un travail domestique. Le travail serait donc, dès le départ, associé à la violence des adultes dans le vécu de ces enfants devenus adultes.

Je ne reviendrai pas ici sur les formes que prennent la violence que j'ai déjà détaillées dans ce texte. Je me suis intéressée en revanche à la question de la compulsion de répétition de la violence qui était une idée défendue par A. Miller (1981) dans *C'est pour ton bien*. L'un des participants a toujours trouvé injuste la violence de son père qui n'était assortie d'aucune explication et c'est pour cette raison qu'il affirmait ne pas avoir battu ses propres enfants. La plupart des participant.e.s déclaraient ne pas reproduire avec leurs enfants (quand ils/elles en avaient) la violence qu'ils/elles avaient subie. Seule l'une des participantes n'évoquait pas la chose clairement. Mais tous et toutes admettaient qu'il pouvait être utile de parler fort pour affirmer son autorité. L'un des participants expliquait qu'il faisait l'expérience de ne pas frapper ses enfants mais que sa mère s'en étonnait et lui rappelait qu'elle n'aurait pas agi comme cela à sa place, ce qui témoigne bien d'une transmission familiale des techniques punitives et de leur banalisation.

J'avais constaté que les jeunes parmi les participant.e.s semblaient se montrer plus réticent.e.s que leurs aîné.e.s à entrer dans la stratégie de défense de la résistance et de la désobéissance dans le cadre du travail salarié. Ce comportement pourrait s'expliquer par le choix qu'énonce les participant.e.s qui ont eu des enfants de ne plus recourir à la violence avec leurs propres enfants. Ainsi on peut espérer que le cercle de la violence des adultes envers les enfants et de la résistance et la désobéissance au travail puisse se transformer avec les générations suivantes.

Violence et obéissance

Dans son ouvrage *C'est pour ton bien*, Alice Miller (1981) suggérait que la violence générait chez l'enfant des conduites d'obéissance, ce qui n'était pas le cas en Guadeloupe. Ce lien entre violence et obéissance semblait prendre une autre forme, je suis donc revenue plus précisément sur ce qu'en disait les participant.e.s à mon investigation individuelle en Guadeloupe.

On pourrait penser que lorsque la violence est accompagnée d'explication et qu'elle est considérée comme juste par l'enfant devenu adulte, elle peut générer l'obéissance. C'est le cas de l'un des participants et, dans une moindre mesure, celui d'une autre participante dont la mère expliquait aussi les raisons de sa violence. Deux autres participant.e.s savaient aussi pourquoi ils/elles avaient été violenté.e.s et, du coup, l'acceptaient mieux sans pour autant que cela les ait rendu obéissant.e.s.

Le père de l'une des participantes la protégeait parfois des coups de sa mère et ne frappait jamais ses enfants, cela aurait pu contribuer au fait qu'elle soit obéissante aujourd'hui dans le monde du travail. La mère de l'un des participants lui disait de ne pas s'occuper de son père, était gentille avec ses

enfants. Cependant, elle n'intervenait pas trop lorsque son père les violentait de peur de prendre elle-même des coups et cela aurait probablement joué un grand rôle dans son éducation et dans le fait qu'il soit plutôt obéissant dans son travail. L'une des participantes a eu si peur de mourir quand sa mère l'a frappée à coups de bâton et ce, jusqu'à ce qu'elle crache du sang, qu'elle admet s'être mise à obéir à sa mère. L'une des participantes raconte qu'elle et son petit frère n'ont jamais arrêté d'aller prendre des fruits dans les champs, les deux enfants le faisaient en cachette et subissaient les coups sans jamais renoncer pour autant. Elle raconta aussi l'histoire de son cousin qui s'était mis à se rebeller complètement contre ses parents, ceux-ci avaient été jusqu'à lui donner un coup de fouet à l'œil. Un autre participant a affirmé que, s'il n'y avait pas eu sa mère pour le soutenir et lui expliquer la violence de son père, il aurait été beaucoup plus rebelle. Pour l'une des participante, relevant de la catégorie des résistants dans cette étude, un.e enfant qui aurait subi trop de pression ne voudrait plus en subir devenu.e adulte. Cependant, elle avait été beaucoup violentée mais ne reconnaissait pas le fait que cela ait pu jouer dans sa propre résistance au travail ; la mort de ses parents qu'elle idéalisait de ce fait, jouait peut-être dans ce processus. Mais elle admettait cependant que la violence qu'elle avait subie ne l'avait jamais rendue obéissante. Pour elle, des enfants trop châtiés devenaient très rebelles, elle avait déjà eu à le constater. Un autre participant partageait ce point de vue que la violence seule accentuait la rébellion. Cependant, l'un des frères d'une des participantes, plus noir de peau, n'aurait jamais été violenté parce qu'il obéissait très bien.

Le lien entre violence et obéissance s'avère donc complexe à mettre en évidence. Dans certains cas, la violence, si elle est accompagnée d'explications, et si ses raisons sont ainsi comprises par l'enfant, aurait plutôt tendance à provoquer l'obéissance. La violence qui n'est pas accompagnée d'explication, si elle génère chez l'enfant la peur de mourir, aurait pour d'autres le même effet.

Sinon, dans le discours des participant.e.s, le fait qu'ils/elles puissent ou non jouir de moments de liberté entre enfants jouerait aussi un rôle dans le fait qu'ils adoptent ou non des conduites d'obéissance dans la sphère familiale comme dans la sphère professionnelle.

Liberté infantile et obéissance

L'une des participantes, leader de la désobéissance raconte qu'ils/elles partaient souvent entre enfants chercher des fruits et rentraient rassasiés de leurs escapades. Un autre leader de la résistance, partait également entre enfants chasser et pêcher librement. Le dernier participant de la catégorie désobéissant, allait aussi chercher des fruits dans les champs avoisinants.

Ceux qui ont été choisis pour leur engagement dans leur travail sont ceux qui ont déclaré ne pas avoir bénéficié de liberté infantile ou qui ne l'ont pas évoqué. Cependant, l'une des participantes choisie

pour sa résistance et sa désobéissance dans le travail salarié a déclaré n'avoir pas du tout non plus bénéficié de liberté infantile.

La possibilité de pouvoir jouir d'une certaine « liberté infantile » semble donc avoir été déterminante pour la majorité des participant.e.s dans le fait qu'ils/elles adoptent ou non la stratégie de défense de la résistance et de la désobéissance dans le cadre du travail salarié.

Le travail domestique

La répartition du travail domestique, comme la violence, faisait partie intégrante de ce système de préférence des adultes envers les différents enfants de la fratrie. Cette répartition était basée sur une combinaison complexe de critères comme la place de chaque enfant dans la fratrie, son genre et sa couleur de peau. J'ai pu le confirmer au travers des exemples suivants.

Dans le cas d'une des participantes, celui qui est le plus exempté des travaux domestiques serait son plus grand frère plus clair de peau. Dans le cas d'un des participants, garçon et filles de tous les âges seraient impliqué.e.s également dans le travail domestique. Pour une autre, c'est sa grande sœur qui accomplissait le travail de la maison et son frère faisait les corvées comme aller chercher du bois. Son frère comme sa sœur pouvaient aussi participer aux travaux du jardin. Cette participante, qui était la plus jeune de la fratrie et la préférée de son père, ne faisait rien sauf participer à la récolte de la canne en posant par terre la corde sur laquelle serait attachée les cannes à sucre coupées. Elle précisait qu'elle adorait cela. Le 1^{er} mai, les adultes disaient aux enfants que c'était la fête du travail et qu'il fallait donc que tout le monde travaille. Ce jour-là, du coup, même cette participante faisait un peu de ménage devant la porte. Chez l'un des participants, ce sont les garçons qui réalisaient tout le travail domestique, ils sont les plus foncés de peau mais ce sont aussi les plus âgés. Chez une autre des participantes le père échangeait la possibilité pour ses filles de sortir et aller danser contre la réalisation de tout le travail domestique mais sans toujours respecter son engagement. La même participante disait que c'étaient les plus grandes qui accomplissaient le travail domestique et le fils qui s'occupait davantage du jardin, des animaux et de l'eau. Mais elle a déclaré précédemment qu'elle devait aller chercher à manger pour le lapin et de l'eau tous les jours en sortant de l'école. Sa mère a appris à un autre participant à faire tout le travail domestique.

Savoir faire le travail domestique apparaît important pour être autonome et avancer dans la vie. Pour l'un des participants c'est très important de savoir se « débrouiller » dans une maison en tant qu'homme. Cela lui paraissait important dans le couple, il n'avait besoin de personne pour s'occuper de son foyer s'il se retrouvait seul. Pour lui, savoir se débrouiller du travail domestique c'était très important.

Le fait d'avoir à faire le travail domestique participerait ainsi à l'inscription de l'enfant du côté des dominés dans la hiérarchie symbolique au sein de la famille mais contribuerait aussi à développer son autonomie quant à la satisfaction de ses besoins élémentaires (alimentation, hygiène).

Le travail des adultes

Lors de ces entretiens les participant.e.s avaient aussi parlé du travail de leurs parents et de leur vécu en tant qu'adulte dans le cadre de leur travail salarié.

Les messages transmis par les adultes au sujet de leur propre travail évoqués par les participant.e.s venaient surtout de la façon de manifester ou pas son engagement dans le travail de la part des parents. Dans la majorité des cas, les adultes, s'engageaient dans leur travail. De leur point de vue d'enfant, les personnes interrogées décrivaient tous et toutes des adultes très affairé.e.s pour assurer la subsistance de la famille.

Le fait que les aïeux et aïeules aient travaillé ou non pour les Blancs et la façon dont ils/elles avaient été traité.e.s par ces derniers aurait influencé le rapport des participant.e.s aux Blancs en général. Une personne du groupe l'avait dit explicitement en évoquant une de ses tantes qui avait été enterrée dans le caveau de la famille blanche pour laquelle elle travaillait en tant que domestique.

Cela suggère que les récits des adultes concernant leurs relations de travail avec les Blancs viennent marquer les relations que les enfants destinataires de ces récits auront avec les Blancs une fois adultes.

La stratégie collective de défense de la résistance et de la désobéissance au travail salarié est tributaire de la possibilité d'exercer un « travail pour soi » source d'indépendance par rapport aux revenus du travail salarié (Ganem, 2012). Le fait de disposer de terres propices au « travail pour soi » aurait donc une influence sur la possibilité des enfants, devenus adultes, d'entrer dans la stratégie de défense de la résistance et de la désobéissance.

En revanche, cela n'était pas systématique ; chez l'une des participantes qui disposait de terres cela n'avait pas eu cet effet. Peut-être que la peur de la mort générée par les coups de sa mère avait été plus forte. Chez l'un des participants, dont les aïeux et aïeules étaient aussi propriétaires de leur terre, cela n'avait pas eu cet effet non plus. Il déplorait que son père méprisait beaucoup son travail et leurs conflits l'avaient amené à arrêter la culture et le petit élevage qu'il avait pourtant commencé à réaliser comme cela avait toujours été le cas chez ses aïeux et aïeules.

Travail salarié et rétablissement de rapports égalitaires

Dans le discours des participant.e.s, le travail salarié apparaît comme un lieu où existerait des rapport plus égalitaires que ceux qu'ils/elles ont vécu enfant avec les adultes qui les entouraient. Là où dans

son enfance, l'une des participantes voyait les Blancs considérés comme des Dieux par les adultes qui l'entouraient, lorsqu'elle se retrouve dans l'hôtel où elle est embauchée pour la première fois comme salariée, elle constate un rapport d'égalité avec les Blancs qui sont salariés comme elle-même. Une autre participante aussi pense que le rapport égalitaire qui existe dans les milieux de travail salarié puisse être propice à ce que la personne se venge de ce qu'elle a vécu enfant sur ses collègues de travail puisqu'elle n'a pas pu le faire envers les adultes en question. Pour une autre participante aussi, au travail, tous et toutes sont salarié.e.s, les chef.fe.s y compris, et ils/elles n'auraient donc pas à exercer de domination hiérarchique. Pour un autre, le fait que l'enfant soit tenu d'avoir toujours du respect pour ses parents nourrit la stratégie collective de résistance et de désobéissance dans le travail salarié où les rapports sont plus égalitaires : pour lui, les enfants dominés par les adultes, dans les milieux de travail salarié, se libéreraient de l'autorité des parents.

Cette étude ne porte que sur neuf participants, ce qui est peu, et surtout l'investigation ne portait pas directement sur les aspects que j'ai analysés dans l'après-coup ici. En revisitant ce matériel clinique, je suis parvenue seulement à suggérer la complexité des liens qui unissent la violence, l'obéissance et le travail au sein des relations entre les adultes et les enfants en Guadeloupe. De nombreux facteurs semblent entrer en ligne de compte : le genre, la couleur de peau et la position dans la fratrie de chaque enfant mais aussi l'intensité de la violence, la peur qu'elle génère ou non, le fait qu'elle soit accompagnée ou non d'explication de la part de l'adulte et le sens que l'enfant lui donne ou non finalement. Elle dépend aussi du fait que l'enfant puisse parallèlement jouir ou non de « liberté infantile » pour subvertir le rapport de soumission à l'autorité de l'adulte.

Dans le contexte éducatif décrit par les participant.e.s, le monde du travail salarié apparaît plus égalitaire que celui qu'ils/elles ont connu avec les adultes durant l'enfance. Pascale Molinier a relaté des situations similaires chez les employées domestiques. Dans son enquête en Colombie, une participante Luz Marina déclare :

« C'est que mon père était terrible, un ivrogne, mon enfance a été très triste et eux [ses patrons] m'ont donné cette affection. » (Molinier & Cepeda, 2012, p. 42)

Dans ce même article et dans un autre consacré aux sœurs Papin publié la même année (2012b), Pascale Molinier souligne :

« placées par leur mère, celles-ci longtemps n'ont pas touché leurs gages et l'on sait qu'après la brouille avec leur mère, des témoins les entendirent parler de celle-ci entre elles en l'appelant « Madame », tandis qu'elles appelaient Mme Lancelin leur patronne « Maman » (Dupré, 1984). » (Molinier & Cepeda, p. 48).

La famille n'est pas un lieu égalitaire. Ici, il est intéressant de constater que les participant.e.s salarié.e.s dans le secteur de l'hôtellerie semblent suggérer que c'est le statut salarial qui leur confère cette égalité avec leurs supérieur.e.s hiérarchique du fait que ces dernier.e.s sont salariés eux-mêmes.

Quoi qu'il en soit, ce constat n'est pas d'un maniement facile, car il suggère que la violence des rapports d'exploitation est interprétée à l'aune de l'expérience infantile de la violence, mais il est difficile d'aller plus loin. Doit-on considérer qu'il/elles ne supporteraient plus la domination après l'avoir tant subie enfant ? Pour autant, ils/elles ne remettent pas toujours en cause cette éducation aujourd'hui et s'il semble exister une résonance symbolique entre la désobéissance dans l'enfance et la désobéissance dans le monde du travail ; ces deux situations ne sont pas homologues. En outre, on ne réussit pas, du fait que l'investigation ne portait pas sur cet aspect particulier, à saisir si le travail (son organisation, son contenu) a une fonction dans la possibilité même de désobéir. Peut-on désobéir et comment dans un service de réanimation, dans l'institution carcérale, bref partout où la désobéissance a des conséquences sur la sécurité ou la vie d'autrui ? Nous avons vu dans la partie 2, qu'à l'hôpital, par exemple, les participants racontaient qu'ils adoptaient des conduites de résistance et de désobéissance pour ce qui concernait le travail administratif lié à la comptabilité à l'acte mais pas pour ce qui concernait le travail de soin. Ainsi, l'organisation et le contenu du travail jouerait bien un rôle dans le fait de désobéir ou non mais celui-ci n'a pas pu être mis en évidence au travers de ces entretiens individuels.

6.3 Etude actuelle au Brésil

Cette investigation clinique basée sur des entretiens individuels au Brésil est très récente, commencée en fin d'année 2018, elle s'est poursuivie jusqu'à début avril 2019. Elle nécessitait, en effet, que je puisse rester plus longtemps au Brésil, le temps d'approcher les participant.e.s, de réaliser le premier entretien, les rapports et le second entretien. Les contraintes liées à mes fonctions universitaires ne l'avaient pas permis jusqu'à ce que j'obtienne un CRCT de mon université dans le cadre de ce projet de H.D.R ; l'UTRPP a également rendu possible sa réalisation en finançant mes billets d'avion pour São Paulo et Brasilia.

Cette étude avait pour but de comprendre comment le chaînon des relations entre les adultes et les enfants opérait dans le processus qui reliait l'histoire de l'esclavage et le rapport subjectif au travail et à la domination, aujourd'hui au Brésil.

Il faut tout de suite préciser que ce traitement, relié à la question du phénotype a été très bien analysé déjà par Elizabeth Hodge-Freeman (2018) dans une étude sur les familles afro-descendantes pauvres à Salvador. J'y ferai donc référence tout au long de mon analyse. Lia Vainer Schuman (2018) a aussi étudié cette question à São Paulo mais dans une moindre mesure et elle fait quasiment les mêmes constats que Hodge-Freeman (2018). C'est donc plutôt à cette dernière que je me référerai.

Comme je l'avais fait lors de l'investigation sous la forme d'entretiens individuels en Guadeloupe, il aurait été souhaitable que les participants à cette étude au Brésil fassent partie des participant.e.s aux investigations collectives menées dans ce pays concernant le travail. Cependant, je n'avais pas revu ces dernier.e.s depuis plusieurs années et la relation de confiance nécessaire à la réalisation de ce type d'entretien n'aurait donc pas pu exister.

Je n'avais pas la complicité établie avec les participant.e.s guadeloupéen.ne.s après plusieurs années d'intervention dans leur entreprise. Pourtant cela s'était avéré indispensable afin de permettre aux participant.e.s de s'exprimer à propos de sujets aussi sensibles concernant leur vécu. Consciente de l'importance d'un minimum de proximité avec les participant.e.s, j'ai fait le choix, au Brésil, de rencontrer des personnes que je connaissais déjà bien ou des personnes qui m'étaient indiquées par elles.

De ce fait, leurs caractéristiques ne sont pas distribuées selon des critères statistiques mais cela ne pose pas de problème car il ne s'agit pas d'un échantillon représentatif ; mon étude est qualitative. Par ailleurs, je m'étais rendu compte, en reprenant les retranscriptions de mes entretiens en Guadeloupe, que le fait d'établir d'emblée des catégories dans lesquelles les participant.e.s à la recherche sont équitablement « distribué.e.s » incitait à une analyse quantitative du contenu de ces entretiens ce qui est contraire à une approche clinique.

Le fait que je connaissais directement ces personnes ou qu'elles m'aient été indiquées par ces dernières était une condition indispensable à la réalisation de ces entretiens. Cependant, cela était susceptible d'apporter un biais à l'analyse, c'est pourquoi je ne chercherai en aucun cas à généraliser leur expérience mais plutôt à discerner dans chacune d'entre elle les liens qui se nouent entre les éléments qui me préoccupaient : l'obéissance, la violence, le travail, le genre et la couleur de peau. J'ai cherché par mon analyse à déterminer s'il existait ou non une certaine transversalité dans les dynamiques qui reliaient ces différents éléments afin de tenter de formuler des hypothèses à ce sujet.

Cette investigation individuelle porte sur des personnes afro-descendantes et donc potentiellement héritières de celles qui avaient connus l'esclavage afin d'identifier comment cet héritage marquait ou non les relations entre les adultes et les enfants et leur rapport subjectif au travail et à la domination en particulier.

Enfin, les personnes qui ont accepté de participer à cette recherche avaient un itinéraire professionnel un peu atypique par rapport à celui qui était attendu des personnes afro-descendantes dans la société brésilienne. Ce que les participant.e.s appelaient *o lugar do negro*, la place du Noir, c'est-à-dire les métiers du service et le travail physique ou manuel. Ceci m'a permis de voir, par la même occasion, ce qui, dans ces relations entre les adultes et les participant.e.s, lorsqu'ils/elles étaient enfant, avait été favorable à cet itinéraire un peu exceptionnel.

Cette caractéristique des participant.e.s pourrait être comparée à celle de Chantal Jaquet et Gérard Bras dans leur recherche sur les « transclasses » (2018) :

« La reproduction n'est pas une fatalité, un état donné de toute éternité, elle est le produit d'une histoire marquée par des rapports de pouvoir et d'antagonisme sourd ou ouvert entre dominants et dominés. De la même manière que dans la physique, le repos n'est pas l'état premier et naturel du corps, mais la résultante de forces qui les maintiennent en place, l'immobilisme social est l'effet de causes qu'il s'agit de déterminer. Tout comme le repos et le mouvement, l'immobilisme et la mobilité sociale obéissent à une dynamique de forces toujours en travail, bien qu'elles puissent se stabiliser de manière momentanée en donnant une impression d'inertie, de pérennité. C'est pourquoi la reproduction sociale admet du jeu à la marge, de l'aveu même de ses principaux théoriciens, Bourdieu et Passeron (1964), comme en témoigne l'existence de transclasses qui contrarient le déterminisme social sans pour autant l'invalider. » (pp. 12-13).

Pour ces auteurs, les « transclasses » désignent littéralement les individus, qui, seul.e.s ou en groupes, passent de l'autre côté, transitent d'une classe à l'autre contre toute attente. Quelle que soit l'amplitude de la trajectoire, peut être considéré comme une personne « transclasse », dans une société donnée, d'après eux, quiconque a quitté sa classe d'origine et a vu son capital économique, culturel et social changer tout ou en partie.

Jaquet et Bras (2018) précisent que si les « transclasses » sont dans la plupart des sociétés des cas singuliers, ils/elles ne sont pas des cas d'exception. Pour ces auteur.e.s, ces dernier.e.s n'échappent pas aux règles, qu'ils/elles reconfigurent et combinent autrement sous l'effet d'institutions, d'affects et de rencontres qui modifient leur trajectoire et lui impriment un nouveau cours. A cet égard, pour eux, il n'y a de miracle ou d'exception que pour celui/celle qui ignore les causes d'un phénomène et préfère admirer plutôt que de comprendre. Ils ajoutent que la singularité du « transclasse » peut être collectivement produite, de sorte que l'individu qui change de classe n'est que la partie visible d'un processus social et familial qui les dépasse.

De même que ces auteurs l'ont fait dans cet ouvrage, je tenterai de cerner au mieux ces trajectoires des participant.e.s et de rendre compte des diverses manières

« dont le passage d'une classe sociale est produit, pensé et éprouvé à travers l'histoire, la grande comme la petite. » (Ibid, p. 28).

Ici les participant.e.s sont précisément passé.e.s de la place qui est réservée aux Noir.e.s dans la société brésilienne à une autre place plus valorisée, cela ne suppose pas forcément pour eux de changer de classe sociale. Deux des participants masculins sont, par exemple, restés dans la classe pauvre mais ont opté pour des activités artistiques. Ces activités dans lesquelles on trouve aussi plus souvent des Afro-descendant.e.s qu'ailleurs dans la société brésilienne constituent pourtant, déjà, un premier déplacement par rapport au déterminisme issu de l'esclavage : faire un travail domestique pour les femmes ou physique pour les hommes. Dans cette étude, c'est parfois un ou les deux parents qui avaient effectué le passage de cette place à une autre avant la naissance du participant ou de la participante rencontré.e. Pour résumer nous pourrions dire de ces participant.e.s qu'ils/elles ont des « transplaces » plutôt que des « transclasses ».

Méthode utilisée

Lors de cette investigation au Brésil, j'ai cherché à perfectionner la méthode d'investigation individuelle que j'avais utilisée en Guadeloupe. Je la développerai donc plus précisément ici. Cette façon de faire les entretiens que j'ai adoptée tant en Guadeloupe qu'au Brésil est empirique. Je l'ai conçue pour faire face à la nécessité de donner la parole à des individus sur l'expérience subjective qu'ils/elles avaient vécu en tant qu'enfant, depuis leur naissance, avec les adultes de leur entourage et sur le vécu lié aux rapports de domination en particulier. Le fait de réaliser un premier entretien, de rédiger un rapport de cet entretien et de le valider à l'occasion d'un deuxième est inspiré de ma pratique de l'enquête en psychodynamique du travail et de l'entretien de psychopathologie du travail. Au Brésil, ces entretiens ont été réalisés par mes soins en portugais sans interprète.

Premier entretien

Le premier entretien était non directif et approfondi. En fonction des participant.e.s, il a duré de une heure à deux heures et demie. La consigne de départ était : « *Quelle expérience subjective avez-vous des liens entre violence, obéissance, travail, genre (féminin, masculin) et couleur de peau ?* ». L'héritage de l'esclavage n'était volontairement pas mentionné dans cette question mais l'objectif général de la recherche était mentionné sous la forme suivante dans le formulaire de consentement que les participants ont signé (Voir exemple en annexe 4) :

« L'objectif de cette recherche est d'analyser les possibles relations entre la pratique de l'esclavage, les relations entre les adultes et les enfants et le rapport subjectif au travail et à la domination en particulier. »

Si, au cours de ce premier entretien, les participant.e.s ont été amené.e.s à mentionner de nombreux éléments biographiques, ces entretiens ne constituent pas pour autant une approche biographique (Cabanes, 2002) telle qu'elle est entendue en sociologie ou en anthropologie. Je ne demande pas aux participant.e.s de me raconter leur vie et les éléments qu'ils/elles évoquent ne sont pas systématiquement rapportés dans un ordre chronologique, il manque aussi parfois certains éléments biographiques que le ou la participant.e ne juge pas nécessaire d'évoquer au regard de la question de départ. L'ordre choisi par le ou la participante pour exposer ces éléments biographiques et ceux qui ne sont pas exposés constituent pour moi des éléments à analyser.

La méthode retenue ici est plutôt celle de l'entretien clinique c'est-à-dire aussi « à mains nues, sans instrument » (Chiland, 1993). J'ai été mon propre instrument. Je n'ai fait que regarder et écouter, et parler pour mieux voir et mieux entendre. C'est un entretien verbal, pourtant une communication non verbale fort importante accompagne la parole rythmée par le silence. Cependant, je n'avais pas devant moi un individu qui était venu me demander un conseil, une aide, une thérapie. J'avais, moi, sollicité un individu, choisi en fonction d'une série de critères, lui demandant de bien vouloir accepter un entretien. La finalité immédiate de l'entretien n'était pas de servir autrui, qui pouvait être une finalité seconde : la recherche visait à améliorer mes connaissances dans le champ clinique.

Ces entretiens de recherche étaient de type clinique car j'avais toujours le souci de me laisser surprendre par leurs propos, comme les participant.e.s pouvaient être amené.e.s à le faire également. A l'issue de l'un de ces entretiens, l'un d'entre eux m'a dit qu'il s'était rencontré à nouveau grâce à ces entretiens (« *eu me re-encontrei* »), et à plusieurs reprises les participant.e.s ont été amené.e.s à me dire, lors de ces entretiens, qu'ils/elles s'entendaient dire quelque chose auquel ils/elles n'avaient jamais pensé avant.

Dans ces entretiens, la visée de l'écoute serait proche de celle que Thamy Ayouch (2018) décrit dans ce qu'il caractérise comme une psychanalyse mineure :

« La visée [de cette écoute¹¹⁶] serait de permettre à une discursivité mineure de surgir au sein des discours majeurs, à la fois collectifs, et dans leur incidence sur la subjectivation » (p. 110).

De même aussi, il s'agit ici d'une étude :

« des relations de pouvoir et des effets d'emprise, subjectifs et collectifs, par lesquels un sujet se subjective en s'assujettissant » (Ayouch, 2018, p. 119).

¹¹⁶ C'est moi qui souligne

Les premiers entretiens ont été enregistrés et le véritable nom des participants a été changé pour un autre qu'ils/elles ont parfois choisi.

Entre deux entretiens

J'ai réalisé 15 entretiens d'une durée qui a oscillé entre 1H00 et 2H30. Ils ont été entièrement retranscrits, par moi dans trois des cas, les autres l'ont été par une équipe de « retranscripteurs et retranscriptrices ». Cette équipe était composée de 2 personnes de São Paulo (mon mari brésilien et un doctorant de Pascale Molinier, français résidant au Brésil) et 4 de Brasilia (Une étudiante de Katia Tarouquella Brasil et 3 de ses ex-collègues, psychologues ou éducateurs).

Chaque retranscription a ensuite été relue par mes soins et a fait l'objet d'une structuration. C'est-à-dire que j'ai glissé dans le texte des petites synthèses rédigées en portugais de ce qui était dit. C'est le texte de la retranscription ainsi structurée (Voir exemple en annexe 5) qui a été soumis à la validation des participant.e.s lors d'un second entretien. Lorsque les personnes ne validaient pas les synthèses que je proposais, nous avons ainsi l'opportunité de relire la retranscription de ce qui avait été dit pour trouver une formulation plus adéquate.

Le second entretien

Lors de cet entretien, ce texte était soumis à la validation des participant.e.s directement sur mon ordinateur, nous le lisions ensemble, nous avons travaillé plus particulièrement sur la validation des synthèses que j'avais rédigées. En fonction de chaque individu, ces seconds entretiens ont été aussi longs, voir plus longs que les premiers. La grande majorité des participant.e.s a pris cette validation très au sérieux et a procédé à beaucoup de corrections et d'ajouts. L'une des participantes a même tenu à faire ces modifications elle-même.

La juxtaposition de ces mini-synthèses en portugais, rédigées pour chaque entretien, a servi à la constitution de synthèses générales traduites en français. Pour moi, le fait que les informations soient validées par les participant.e.s était plus important que leur contenu, je préférais avoir moins de contenu mais que celui-ci soit approuvé. Valider le rapport avec les participant.e.s en individuel permettait aussi un retour sur le travail de la chercheuse et de réparer, en partie, ses manquements lors de la seconde rencontre.

J'ai réalisé l'enquête auprès de quinze personnes en tout, mais je n'ai pas pu faire de deuxième entretien pour deux d'entre elles et je n'ai pu faire l'un d'entre eux qu'en juillet 2019 alors que j'avais déjà préparé la synthèse présentée ici, celle-ci ne concerne donc que 12 participants.

Profil des participant.e.s

Le profil des participant.e.s répondait donc à deux critères :

- Leur Afro-descendance, c'est à dire le fait qu'au moins un de leurs grand-parents ait été directement héritier.ère d'esclaves. Même si les participant.e.s concerné.e.s se considéraient par ailleurs comme de couleur blanche.
- Leur itinéraire professionnel un peu atypique, qui ne nous semblait pas conforme à la place qui est généralement réservée aux Afro-descendant.e.s dans la société brésilienne.

Prénom	Sexe	Profession	Age ¹¹⁷	CSP ¹¹⁸	Ville
Marietta	F	Fonctionnaire	40+	+	Brasilia
Romana	F	Retraitée de la fonction publique	40+	+	Brasilia
Arnaldo	M	Professeure à l'Université	40+	+	Brasilia
Filipa	F	Psychologue	40-	+	São Paulo
Gilberto	M	Musicien	40+	-	São Paulo
Heliete	F	Professeure à l'Université	40+	+	São Paulo
Alexandrino	M	Cameraman, animateur culturel	40+	-	São Paulo
Janaína	F	Etudiante en Marketing	40-	+	São Paulo
Kehinde	F	Fonctionnaire	40-	+	Salvador
Gabriel	M	Professeur dans un collège publique	40-	+	Salvador
Gabriela	F	Gérante de restaurant	40-	+	Salvador
João	M	Coach sportif	40-	+	Salvador

¹¹⁷ J'ai choisi uniquement deux catégories plus ou moins de 40 ans considérant cet âge comme déterminant le fait d'avoir construit ou pas une carrière.

¹¹⁸ Ce qui distingue la catégorie + de la catégorie - c'est le fait que le sujet se considère (+) ou non (-) comme faisant partie de la classe moyenne.

A Salvador les 4 participant.e.s sont deux « couples » de frères et sœurs. Je souhaitais dès le départ m'entretenir avec des frères et sœurs afin de pouvoir analyser l'impact du genre sur le vécu du traitement dont ils avaient fait l'objet de la part des adultes. Je n'ai réussi à le faire que dans cette ville. Par ailleurs, les membres de l'un de ces deux « couples » sont afro-descendant.e.s et ont été adopté.e.s par la famille de la classe moyenne blanche qui employait leur mère en tant que domestique.

Lorsque l'on fait ce type d'investigation clinique individuelle en Psychologie nous sommes immédiatement confrontés à la difficulté d'en rendre compte. En effet, il y a toujours un risque à ne pas présenter les récits dans leur entièreté, celui de « hacher » la clinique, de la tordre, de l'interpréter à notre profit...

Je présenterai donc ici entièrement 2 de ces 12 récits. Je les ai choisis car ils me semblent les deux plus heuristiques pour ce qui concerne la question du processus qui relie la « situation anthropologique fondamentale » aux rapports de domination d'une part (Marietta), et pour l'analyse de l'incidence de l'héritage de l'esclavage sur les conduites au travail actuelles, d'autre part (Romana Emiliana). Je présenterai ensuite une première synthèse que j'ai réalisée à la suite de l'analyse des 12 récits. Cette analyse concerne les incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles des travailleurs et travailleuses au Brésil, y incluant le rôle joué par ces relations entre les adultes et les enfants. Je considère cette première synthèse comme provisoire. Les résultats de cette investigation individuelle n'ont pas encore été publiés. Je souhaite les publier dans le cadre d'un livre co-écrit en portugais avec une partie des « retranscripteurs et retranscriptrices » et des participant.e.s, la forme actuelle de cette première restitution est donc loin d'être définitive.

Marietta : une illustration de la complexité du processus d'assignation décrit par Jean Laplanche

Marietta est fonctionnaire et à plus de 40 ans, elle habite à Brasilia. Je lui ai demandé si elle voulait bien faire un entretien et participer à cette recherche car elle a une histoire bien particulière. Son père était mulâtre mais elle est née avec la peau très claire. Sa sœur, Maria, âgée de quatre ans de plus qu'elle, était beaucoup plus foncée qu'elle, j'ai eu l'occasion de la connaître et mon projet était de faire un entretien avec chacune d'elle. C'est comme cela que m'était venue l'idée de rencontrer des frères et sœurs quand cela était possible. Malheureusement, quelques semaines avant mon arrivée, sa sœur est décédée... Elle a tout de même accepté de faire cet entretien dans l'idée de témoigner un peu pour toutes les deux de cette expérience de vie. Les deux entretiens ont lieu chez elle et ont duré approximativement deux heures et demi chacun.

A l'écoute de la consigne initiale du premier entretien, Marietta a commencé en disant que son père combinait le machisme et la violence. Elle a évoqué ensuite le fait qu'elle avait remarqué très tôt l'importance de la couleur de peau pour les adultes qui s'interrogeaient toujours sur la différence de couleur de peau entre elle et ses sœurs, valorisant toujours la clarté de la couleur de peau.

Elle est revenue ensuite sur son père, mécanicien avion dans l'aéronautique militaire, *gaucho*¹¹⁹, et mulâtre et soulignait que dans sa famille les couleurs de peau étaient très contrastées, pour appuyer ses propos elle m'a montré une photo qui réunissait toute sa famille nucléaire qui illustre bien ces nuances de couleurs de peau entre les uns et les autres.

Elle avouait avoir été épargnée de la violence et « portée aux nues » par son père ; elle aurait cherché à répondre aux attentes de son père pour éviter les coups. Par exemple, elle se souvenait que très petite déjà, à l'arrivée de son père, elle évitait d'entrer en contact direct avec lui, pour de loin, percevoir son humeur et s'adapter à celle-ci.

Elle a ajouté que sa mère était fragile et que c'était toujours sa grande sœur qui volait au secours de cette dernière. La peur de sa mère aurait suscité la violence de son père envers cette dernière. Elle en voulait pour preuve qu'un jour sa mère, après une psychothérapie, avait réussi à domestiquer sa peur et son père n'avait pas été violent.

Alors que je lui demandais quel discours ses parents avaient concernant leur travail, elle m'a répondu que ses parents valorisaient leur arrivée en tant que pionniers de Brasília et les privilèges associés à ce statut.

Sa mère, de Paraíba, avait réussi, d'après elle, par son ingénuité à entrer dans la fonction publique. Elle était allée demander une place un peu naïvement et l'avait obtenue. Cette dernière avait appris à lire et écrire à l'école catholique financée à prix d'or par ses parents qui, bien que pauvres, avaient trouvé une mine d'or au fond de leur jardin. Cela pouvait arriver à l'époque, la découverte de l'or a joué un grand rôle dans l'histoire de ce pays (Voir chronologie en annexe 3).

Son père, quant à lui, très débrouillard et reconnu dans son métier, était entré sans formation dans l'aéronautique militaire à 18 ans. Souvent absent, sa mère restait seule avec ses filles et l'employée domestique : Dora la négresse, comme l'appelait sa sœur aînée.

Elle considérait qu'il existait une répartition équitable du travail domestique entre mère et fille. Chacune faisait en fonction des possibilités liées à son âge.

¹¹⁹ Originaire du sud du pays

Les nuances de couleur de peau étaient importantes dans la famille. Alors qu'elle me montrait une photo d'elle avec son père, elle a déclaré qu'elle était bronzée sur cette photo, alors que son père était noir. A ce moment, regardant la photo évoquée ci-dessus, je lui ai demandé si sa mère était blanche et elle m'a répondu que ce n'était pas le cas, que sa mère était *morena* (basanée).

Alors que je l'interrogeais sur sa trajectoire scolaire et professionnelle, elle a déclaré avoir eu un parcours professionnel et universitaire intensif qui avait commencé très jeune. Bien qu'elle soit la cadette, elle avait été la première de la famille à avoir étudié à l'université. Elle a précisé ensuite qu'étudier fut pour elle une des manières de répondre aux attentes de son père. Ce qu'elle a répété une autre fois plus tard au cours de l'entretien.

Pour ses sœurs, la peur des coups, aurait paralysé leur pensée. Tandis qu'elle, témoin de la violence, avait peur que le pire arrive. Chaque sœur avait sa stratégie face à la violence du père : Monica, l'aînée, l'affrontait directement tandis que Maria, celle du milieu, l'affrontait en accumulant les transgressions.

La différence de traitement reçu entre sœurs serait liée au contexte de la naissance de chacune plus qu'à leur couleur de peau, d'après elle. Elle, la cadette était née à Brasilia avec tous les privilèges des pionniers et un père qui n'avait pas encore beaucoup d'amis, tandis que ses sœurs étaient nées à Recife alors que ses parents débutaient leur mariage sans expérience et que le père buvait beaucoup avec ses amis.

Elle s'est ensuite souvenue que ses parents utilisaient des surnoms affectueux mais étranges pour désigner leurs filles. Elle y reviendra juste après. Elle tenait d'abord à souligner qu'elle, qui était la préférée de tous, était devenue dépendante de l'affection de ses proches avec le temps. Après quoi, elle a donc entrepris de me décrire les surnoms qui leur étaient donnés par ses parents et en particulier par son père. Sa sœur aînée était surnommée : Cabo Momo, Cabo désignant le grade de caporal dans la hiérarchie militaire, suggérant ainsi qu'elle était sa subordonnée et Momo pour désigner son prénom Monica. Sa sœur du milieu était surnommée *caxinguelê* qui signifie écureuil mais qui, dans son esprit, signifiait plutôt petit singe, sachant que celle-ci était la plus foncée de peau. Son surnom à elle était *lagartixa*, qui est le nom féminisé qui est donné à un petit lézard blanc presque transparent. (Voir photo ci-dessous). Elle s'étonnait en se rappelant cela que seul son surnom ait été féminin.



Elle a ensuite déclaré avoir très tôt fait preuve d'autonomie et de pouvoir de manipulation. Pour illustrer ses propos elle m'a donné deux exemples :

Exemple 1 : A 5 ans, elle avait choisi d'emprunter la jupe de sa sœur aînée pour aller la chercher à l'école. En chemin, d'autres enfants s'étaient moqués d'elle mais elle ne s'en était pas souciée. A la grande surprise de sa mère, le lendemain, elle tenait même encore à mettre la jupe de sa sœur. Ce qui pour elle illustre qu'elle était déjà autonome à cet âge.

Exemple 2 : Au même âge plus ou moins, elle avait dessiné des points rouges sur tout le corps d'une poupée de sa sœur aînée. Quand sa mère avait découvert cela, elle s'était inquiétée de la réaction de sa sœur, mais Marietta avait alors déclaré ouvertement à sa mère qu'elle n'en subirait pas les conséquences, qu'elle savait comment s'y prendre avec sa sœur pour qu'elle ne lui dise rien, qu'il lui suffirait pour cela d'appeler sa sœur : « *mãe Momão* » (maman Monica). Marietta était persuadée qu'ainsi, sa sœur attendrie par ce surnom affectueux se montrerait compréhensive envers elle. Cela illustre, d'après elle, son pouvoir de manipulation sur sa sœur aînée quand elle n'était encore pourtant qu'une petite enfant.

La répartition du travail domestique entre elle, sa mère et ses sœurs étaient donc équitable, d'après elle. A l'appui de cette affirmation elle racontait qu'elle et ses sœurs préparaient le déjeuner pour leur mère qui travaillait et que très jeune, elle faisait déjà des gâteaux pour la famille, qu'elle distribuait aussi dans le voisinage. Ses sœurs qui résistaient parfois à faire le travail domestique étaient violemment réprimandées, leur père étant très nerveux. Elle, de son côté, ne résistait pas car elle avait ressenti très tôt un besoin d'autonomie qui persistait chez elle jusqu'à ce jour et pour elle la réalisation du travail domestique contribuait à développer cette autonomie.

Alors que nous nous interrogeons sur ce qui justifiait ce traitement privilégié dont elle avait bénéficié, elle a déclaré que Maria pensait que c'était dû à sa couleur de peau mais elle n'arrivait pas à se souvenir d'une circonstance qui l'aurait amenée à penser cela. J'en ai conclu que c'était un souvenir douloureux auquel elle préférait ne pas repenser parce que cela devait être un « ressenti » difficile à mettre en mots. Ses sœurs disaient aussi que c'était parce qu'elle était la cadette qu'elle était la préférée. Quand elle entendait ses sœurs se plaindre de ses privilèges, elle se disait que ces dernières ne se rendaient vraiment pas compte des efforts qu'elle avait fait pour cela.

Elle présentait comme preuve qu'elle avait du pouvoir sur son père, le fait que sa mère comme ses sœurs lui disaient souvent : « Demande, toi, à Papa ! ». Pour faire face à son père potentiellement violent, elle avait mis au point une stratégie qu'elle désignait par les termes de « manipulation par la timidité ». Elle déclarait qu'elle avait utilisé cette stratégie ensuite dans toutes les sphères de sa vie (famille, chefs, collègues, usagers) tandis que sa sœur Maria, avait choisi, elle, d'être extravertie et rebelle. Elle déclare avoir renoncé à cette stratégie de la timidité actuellement avec ses collègues et ses chefs à cause de l'hypocrisie et de la compétition qui régnait sur son lieu de travail. Elle avait choisi la

timidité comme stratégie de manipulation parce qu'elle pensait qu'elle était efficace alors qu'elle voyait bien que celle de Maria ne fonctionnait pas.

Au début de notre deuxième entretien, avant de valider avec elle les synthèses qui structuraient la retranscription, j'ai posé des questions qui m'étaient venues en écrivant cette dernière. La première question concernait la famille de son père, je voulais savoir si elle la connaissait, si elle connaissait son grand-père paternel par exemple, puisqu'elle m'avait dit au cours de l'entretien qu'elle ressemblait à sa grand-mère paternelle qui était blanche et blonde et qui avait les yeux clairs. Elle m'a répondu que son grand-père était mort avant sa grand-mère, qu'il était mulâtre et très violent, son père lui en avait parlé. Elle a ajouté que ses deux grands-parents paternels étaient violents comme son père. Son grand-père paternel était militaire aussi, il jouait dans l'orchestre de l'armée. Elle s'est souvenue aussi que son père racontait qu'il devait marcher beaucoup pour se rendre à l'école publique qu'il fréquentait. Elle avait aussi précisé à cette occasion que son père avait 3 sœurs qui étaient femmes au foyer.

Ma deuxième question concernait sa mère, je voulais savoir si elle les battait aussi. Elle m'a répondu qu'elle pouvait leur donner de petites claques de temps en temps à toutes les 3.

A la fin de ce deuxième entretien, elle m'a dit que cela avait toujours été clair pour elle qu'elle avait fait de nombreux efforts pour être la préférée et pour ne pas être violentée. Elle considérait que cette préférence n'avait jamais été gratuite.

Discussion

On peut noter d'emblée dans cet entretien que l'employée domestique, Dora la négresse, disparaît assez vite du « paysage familial » décrit par Marietta. On ne discerne pas bien son rôle dans la répartition du travail domestique, dans les soins apportés aux enfants dans cette famille. Cela va dans le sens de ce que décrit Rita Laura Segato (2014) dans son ouvrage *l'œdipe noire*.

Cependant, il apparaît bien, en revanche, au travers de l'histoire de Marietta, que les différences de traitement opérées par les adultes vis-à-vis de leurs enfants dépendent non seulement du genre, de la couleur de peau et de la place dans la fratrie comme je l'ai analysé lors de mon investigation en Guadeloupe, mais également des circonstances qui entourent la naissance de chaque enfant, cela apparaît plus clairement ici. Sandor Ferenczi (1929) dans sa conférence « L'enfant mal accueilli et sa pulsion de mort » évoquait l'idée, en 1929, que si les circonstances étaient défavorables à la naissance de l'enfant (il cite notamment le fait que l'enfant soit le 10^{ème} enfant d'une mère surchargée de travail ou encore qu'il soit le descendant d'un père atteint d'une maladie mortelle, mort peu après sa naissance), sa mère pourrait mal l'accueillir. Il déclare que :

« ces enfants ont bien remarqué les signes conscients et inconscients d'aversion et d'impatience de la mère et que leur volonté de vivre s'en ai trouvé brisée ». (2^e éd., p. 118).

Il ajoute plus loin qu'il souhaite :

« indiquer la probabilité du fait que des enfants accueillis avec rudesse et sans gentillesse meurent facilement [...] ou s'ils échappent à ce destin, il leur reste un certain pessimisme et dégoût de la vie. » (Ibid, p. 120).

A ma connaissance, cet aspect des circonstances qui entourent l'enfant à sa naissance n'a pas été beaucoup développé en lien avec l'assignation du genre de Jean Laplanche et devrait donc être analysé non seulement dans les rapports interindividuels de l'enfant avec sa mère mais aussi par rapport à la différence de traitement entre frères et sœurs que ces circonstances sont susceptibles de générer de la part du socius tout entier et non seulement de la part de sa mère, au sens psychanalytique du terme, uniquement. Ferenczi écrit plus loin que :

« La « force vitale » qui résiste aux difficultés de la vie n'est donc pas très forte, à la naissance ; apparemment, elle ne se renforce qu'après immunisation progressive contre les atteintes physiques et psychiques, au moyen d'un traitement et d'une éducation menée avec tact » (Ibid, p. 121).

On ne peut qu'aller dans le sens des bénéfiques pour l'enfant de ce type d'éducation mais affirmer ainsi qu'un enfant « mal accueilli » générerait, à coup sûr, une névrose de frustration me semble problématique. En effet, l'enchaînement des circonstances devrait, à chaque fois, être analysé dans toute sa singularité. D'ailleurs, Ferenczi l'admet en déclarant qu'une tâche reste à résoudre :

« constater les différences plus fines entre la symptomatologie névrotique des enfants maltraités dès le début et celles de ceux qui sont d'abord traités avec enthousiasme, voire avec amour passionné, mais qu'on a laissés tomber par la suite. » (Ibid, pp. 121-122).

Ce qui apparaît aussi plus clairement dans le récit de Marietta, c'est le rôle joué par l'enfant dans l'octroi d'un traitement plus ou moins privilégié par les adultes. Chaque enfant a sa stratégie face à la domination et à l'arbitraire de l'adulte. On voit aussi qu'il est susceptible de continuer à adopter cette stratégie une fois adulte lui-même. Ici, Marietta a ainsi adopté la stratégie de « la manipulation par la timidité » dans ses relations amoureuses et professionnelles. Elle ne développe pas beaucoup les caractéristiques de cette stratégie malheureusement. Mais celle-ci semble constituer une stratégie de défense construite par cette enfant contre la souffrance d'avoir à subir la domination et la violence potentielle de son père. On pourrait rapprocher cette stratégie de celle de la « féminité mascarade » décrite par Joan Rivière (1994) dans son article « La féminité en tant que mascarade » : des femmes qui aspirent à une certaine masculinité peuvent revêtir le masque de la féminité pour éloigner l'angoisse et éviter la vengeance qu'elles redoutent de la part des hommes. Dans ce cas, cette stratégie de défense féminine est construite dans l'enfance et pérennisée ensuite dans les relations que Marietta entretient avec ses partenaires amoureux, ses collègues de travail et les [usager.ère.s](#). Cependant, face à

l'esprit de compétition et à l'hypocrisie qui règne dans son milieu de travail actuel, elle perd la persévérance et renonce à cette stratégie.

Elle insiste beaucoup aussi sur le fait que cette préférence dont elle avait été l'objet n'avait jamais été gratuite. Au travers de ce récit on se rend mieux compte des efforts réalisés par les enfants pour obtenir cette préférence.

L'expérience des rapports de domination avec l'adulte constituerait donc bien une sorte « d'école de la domination » pour les enfants et marquerait leur rapport futur à la domination.

Romana Emiliana : l'illustration d'un héritage de l'esclavage qui pèse lourd

Romana Emiliana m'a été présentée par Marietta. Je l'ai rencontrée pour la première fois le jour de l'entretien dans ma chambre, à la cité universitaire de l'Université de Brasilia. Elle a plus de 40 ans et est retraitée de la fonction publique.

A l'écoute de la consigne initiale de l'entretien : « *Quelle expérience subjective avez-vous des liens entre violence, obéissance, travail, genre (féminin, masculin) et couleur de peau ?* », elle a commencé en disant que la fermeté de sa mère n'était pas de la violence mais l'expression de sa volonté de faire sortir ses enfants de la condition sociale de la famille (employé.e.s domestiques, employé.e.s d'habitation), de ce cercle vicieux dans lequel la famille se trouvait.

Elle pensait qu'aucun des enfants de sa mère n'avait de séquelle et m'a raconté qu'ils/elles riaient bien à ce sujet entre frères et sœurs. Les membres de la fratrie se disaient que si leurs propres enfants, bien qu'ils/elles aient été encore très jeunes, avaient été les enfants de leur mère, ils/elles auraient mieux réussi. Lors du deuxième entretien elle a tenu à ajouter qu'ils/elles riaient aussi en disant que si les frères et sœurs avaient été éduqué.e.s par leur père uniquement (le doux de la famille, nous le verrons) ils/elles auraient aussi moins bien réussi.

Romana Emiliana considérait que les pires violences qu'elle avait vécues, avaient été les attitudes racistes de ses camarades d'école dans la zone rurale où elle habitait enfant, au Minas Gerais (Etat du sud-est du Brésil). Le propriétaire de la plantation maintenait cette école pour les enfants de ses employé.e.s. Elle avait vécu jusqu'à ses 11 ans sur cette plantation. La salle de classe se trouvait dans la maison de la professeure, au sein même de la plantation, et mélangeait tous les niveaux de l'école primaire. Les frères de la professeure faisaient tout pour les humilier, elle et ses frères, les traitant d'urubu (voir photo infra), de macaque...



C'était terrible pour elle parce que, dans le même temps, la fratrie était incitée à aller à l'école par leurs parents. Ce fut une torture parce que personne n'arrivait à faire cesser ces insultes, jusqu'à ce que leur grand-mère paternelle les sauve en leur racontant que le caca de l'urubu était blanc et en leur suggérant de dire cela la prochaine fois qu'ils se feraient traiter d'urubu. Ainsi, enfin, les insultes avaient cessé parce que c'est pire d'être le caca de l'urubu que d'être l'urubu lui-même.

La deuxième attitude raciste qu'elle dut endurer eut lieu dans la ville la plus proche de la plantation : Campo Verde. Sa professeure l'avait choisie pour défiler sur le char de l'école le 7 septembre (jour de la fête de l'indépendance du pays), parce qu'elle aimait beaucoup étudier et que sa mère était couturière.

Quand elle était allée, avec sa professeure, faire la présentation de sa candidature à la directrice de l'école, alors qu'elle attendait dans le couloir, elle avait entendu la directrice dire, en se levant de sa chaise, totalement indignée :

« Tu imagines ! Jamais de la vie une négresse ne représentera l'école ! Non ! Non ! En aucune façon ! ».

Romana Emiliana fut confrontée à une troisième attitude raciste, plus tard à l'Université Fédérale de Rondônia (Etat du nord du pays). La professeure affirmait qu'elle avait donné telle date pour rendre un devoir et elle avait répondu :

« Oui, professeure, vous avez bien dit que c'était telle date ».

Un étudiant de la classe avait alors déclaré :

« Ferme ta gueule, toi, la négresse ! C'est pour cela que je hais la princesse Isabelle [qui a signé le décret d'abolition de l'esclavage] qui, du fait qu'elle a libéré les esclaves, m'oblige

aujourd'hui à être dans une salle de classe avec une négresse qui devrait être au pilori ou dans la senzala [lieu où dormaient les esclaves] ».

Après cela, personne n'avait réagi et la professeure avait arrêté le cours. Elle a tenu à ajouter lors du deuxième entretien que c'était ce silence de la part de la professeure qui avait permis que cet étudiant et d'autres continuent leurs violences racistes. Quand elle était revenue le lendemain, en effet, les murs étaient couverts d'affiches portant des phrases racistes comme :

« Tu sais quand un Noir est quelqu'un ? Quand tu frappes à la porte des WC et que la personne à l'intérieur répond : ‘ Il y a quelqu'un ‘ ».

ou encore :

« Tu sais quelle est la différence entre une Négresse enceinte et une voiture avec un pneu crevé ? Aucune, les deux attendent un *macaco* [qui en portugais signifie aussi bien un singe qu'un cri] ».

Elle déclarait qu'il lui avait fallu beaucoup de temps pour digérer ça et tout le reste, tout ce dont elle avait souffert dans cette université. Pour cela, elle avait choisi d'étudier plus, de travailler afin de ne pas les laisser déterminer quelle était la place du Noir (faisant référence au travail domestique et physique).

Mais elle ajouta que sa sœur, qui n'était pas faite de la même « fibre », n'avait pas réussi à finir le lycée. Son frère, plus jeune, n'avait réussi à obtenir un diplôme universitaire en éducation physique qu'après s'être marié et un autre n'avait finalisé une formation en gestion publique qu'à 50 ans parce qu'aucun des deux n'avait réussi à surmonter leurs difficultés avant. Un autre frère n'avait pas réussi à terminer le collège, et une autre de ses sœurs s'était formée en mathématiques mais, elle aussi, seulement après s'être mariée. La cadette, quant à elle, était morte d'une crise d'épilepsie à 19 ans.

Elle m'a raconté ensuite que les enfants des employé.e.s de la plantation commençaient à travailler très tôt. Ils/elles aidaient d'abord à la maison en prenant soin des animaux et des plantes (maïs, manioc, fruits) de l'énorme jardin. En grandissant, ils/elles aidaient à la plantation et à la récolte dans les champs du propriétaire. Après avoir fait cela comme les autres enfants, à 13 ans, elle avait été la nounou de 5 enfants dans la ville la plus proche. Elle aimait ce travail parce que c'était dans cette maison qu'elle avait appris à laver les W.C, il n'y en avait pas chez elle à l'époque. Elle l'aimait aussi parce que c'était comme cela qu'elle avait commencé à toucher un salaire. Cependant, elle avait déjà gagné de l'argent avant, en repassant du linge pour sa grande tante du côté de sa mère. Elle aimait

beaucoup ce travail aussi parce qu'il consistait à traiter du linge propre, luxueux, des robes de dame, elle avait toujours eu le goût du luxe. Elle était restée un an à faire cela entre l'âge de 12 et 13 ans, ensuite elle était allée travailler comme nounou parce qu'elle gagnait très peu pour ce travail de repassage qui prenait beaucoup de temps. Dès l'âge de 11 ans, elle avait quitté la maison pour aller au collège à Campina Verde où elle résidait chez sa grand-mère maternelle, là où elle avait commencé son activité de repassage.

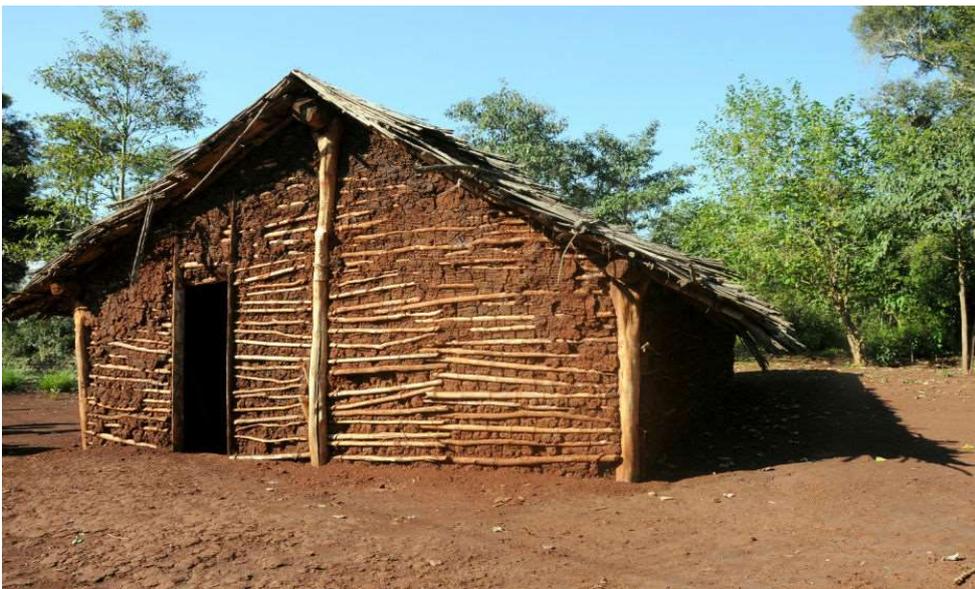
Alors que je lui demandais comment son enfance s'était passée dans cette plantation, elle m'a raconté que le propriétaire avait des enfants du même âge qu'elle et ses frères et sœurs. Ils/elles jouaient ensemble, mais sa mère disait toujours :

« Eux, ils sont les patrons, ils sont blancs, ils peuvent faire ce qu'ils veulent, vous, non. »

Elle menaçait ses enfants de les battre s'ils/elles entraient dans la maison du propriétaire. Le problème était que le fils du patron n'assumait pas ses erreurs, c'est pourquoi elle pensait, au moment de l'entretien, que sa maman avait fait preuve de beaucoup d'intelligence de ne pas leur permettre d'entrer chez le patron. Pour Romana Emiliana, quand les enfants jouaient avec le fils du patron, ils/elles vivaient à peu près les mêmes relations que celles des employé.e.s avec leur patron. Le jeu allait bien jusqu'au moment où le fils du patron se voyait contrarié et qu'il disait :

« Non ! Tu vas faire ce que je veux car tu es mon employé.e ».

La maison où elle habitait enfant était faite de *pau a pique* (photo infra), et son père avait construit ensuite une maison de briques pour les employé.e.s à la demande du propriétaire de la plantation.



Son père était très intelligent, d'après elle : maçon, charpentier, agriculteur, vacher, et, à la fin de sa carrière, il avait même été gérant... Il avait construit une nouvelle maison pour le propriétaire. Il était

très fort en mathématiques, et l'était encore aujourd'hui alors qu'il avait 93 ans. Sur cette plantation, à l'époque de l'esclavage, les esclaves étaient logés dans des sous-sols en dessous de l'endroit où étaient gardées des marchandises. Mais à l'époque où elle vivait sur cette plantation, ces sous-sols n'étaient plus utilisés. Elle avait été élevée dans la maison de *pau a pique*, c'est lorsqu'elle avait eu 13 ans que son père avait construit une maison en brique où il y avait des toilettes installées par ce dernier avec son propre argent.

En tant qu'enfant, c'était très clair pour elle qu'il y avait des personnes qui avaient des privilèges et qu'il y en avait d'autres qui travaillaient la journée entière comme c'était le cas entre la fille du propriétaire et elle. Les fils du propriétaire avaient des jouets achetés dans les boutiques et elle et ses frères et sœurs avaient des poupées en chiffon et des chariots faits à partir du *buriti* (photo infra) par leur mère.



La tige des feuilles du *buriti* est facile à modeler et sa mère faisait aussi des meubles de maison de poupée avec, des avions...

Avec ce « tas » d'enfants il y avait beaucoup de travail à la maison, sa mère lavait, repassait, cuisinait tandis qu'elle aidait à élever les enfants. Son père était souvent absent, parti travailler dans d'autres plantations au moment de la récolte. Tous participaient aussi à la fabrication des rouleaux de feuilles de tabac (Voir photo infra) le soir dans la maison jusque 21h/22h00.



Romana Emiliana admettait que, dans sa famille, toutes les bêtises qui étaient faites étaient considérées de la responsabilité du plus âgé, c'est-à-dire elle-même. Elle avait 14 ans de différence avec sa sœur la plus jeune. Quand sa plus jeune sœur était née, elle était restée 3 mois sans parler avec ses parents. Elle pensait que c'était absurde d'avoir tant d'enfants en tant que pauvre alors que les riches, eux, en avait 2 ou 3 maximum. D'autant plus que, l'aînée était non seulement celle qui s'occupait de tout mais aussi celle qui prenait les coups. Cependant, elle a tenu à préciser qu'il n'y avait pas de traitement différencié lié au genre dans sa famille. Les hommes de la maison (père et frères) lavaient, cuisinaient, faisaient tout ce qu'une femme fait. En revanche, les plus vieux travaillaient plus que les plus jeunes « ça oui ». Les parents avaient beaucoup tapé les aînés de la fratrie puis, ils s'étaient fatigués et étaient devenus comme des grands-parents avec leurs enfants les plus jeunes.

Sa mère la menaçait de l'étrangler et la battait généralement avec une branche de goyavier, très flexible mais qui ne casse jamais. Son père était le plus doux de la famille. Sa mère racontait, encore aujourd'hui, à quel point cela avait été difficile de réussir à faire comprendre à ses enfants que s'ils/elles répétaient certains comportements, ils/elles allaient aussi répéter l'histoire de la famille. C'était ; désobéir = être frappé, aussi simple que ça. Aujourd'hui Romana Emiliana considérait que si elle prenait des coups c'était parce qu'elle était nulle. Pour elle, les riches étaient riches parce qu'ils n'avaient pas trop d'enfants, elle parlait ainsi :

« Si tu es pauvre et que tu as trop d'enfants, tu es un âne ».

Sa mère la jugeait arrogante, pensait qu'elle avait le cœur dur. Un jour sa mère l'avait beaucoup blessée en lui demandant :

« Lequel de tes frères et sœurs veux-tu voir mourir ? Comme il y en a beaucoup ! ».

Elle réalisait que sa grand-mère maternelle arrivait à dialoguer pourtant, mais sa mère, non. Elle admettait qu'elle avait toujours une réponse sur le bout de la langue aussi. Si sa mère lui disait :

« Tu prends trop de temps pour finir de laver ces vêtements. »,

elle répondait :

« s'il y avait moins d'enfants, il n'y aurait pas autant de vêtements à laver »

A chaque fois, elle se prenait des coups. A 13 ans, quand elle avait commencé à être nounou, elle considérait que sa mère aurait dû la payer pour s'occuper de ses frères et sœurs et la confusion avec sa mère avait repris. Elle s'était occupée de tous ses frères et sœurs. Sa sœur, née juste après elle, avait été rapidement considérée par les parents comme incapable. Adulte, cette sœur avait été diagnostiquée TDAH (Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité). Cette sœur avait toujours fait les choses à sa façon, dans son monde. Les parents s'évitaient des problèmes en la laissant faire ce qu'elle voulait. Encore aujourd'hui, elle considérait que c'était comme cela. En vérité, elle pensait que sa sœur était très intelligente mais par contre très indisciplinée. Chaque frère et sœur aidait en fonction de son âge, mais au bout du compte elle avait joué le rôle de mère pour tous les autres.

Romana Emiliana pensait que cette enfance, cette situation de violence qu'elle avait vécue, avait été et était encore aujourd'hui le ressort qui lui avait donné de l'impulsion dans la vie. Mais la pire souffrance qu'elle avait ressentie, cela avait été à l'école. L'école avait fait d'elle une personne toujours en alerte. « Si je perçois une situation où il va y avoir une attaque, je frappe en premier ». Elle racontait qu'elle essayait de se désarmer mais cela n'était pas facile parce que dans le travail aussi elle avait vécu ces situations.

Après avoir été nounou, elle était devenue employée domestique. Elle considérait que c'était absurde d'avoir à porter des seaux d'eau pour laver le « pot de chambre » plein de crottes de ses patrons alors qu'elle était toute maigre et qu'elle n'avait que 16 ans. Un jour, au Para (Etat du nord du Brésil), bien que son contrat ait précisé que son travail ne devait pas gêner ses études, la patronne l'avait obligée à aller sur leur plantation faire une fête alors qu'elle avait un examen ce jour-là. Elle avait dû y aller et manquer son épreuve. Elle avait pleuré et demandé à Dieu de ne pas faire d'elle une domestique comme le reste de sa famille. A ce moment-là, elle avait pensé : « Tu sais très bien laver et repasser les vêtements pourquoi tu ne laisses pas ce travail ? » et elle avait posé sa démission. Ainsi, elle s'était mise à laver et repasser les vêtements chez elle, là où elle vivait avec ses frères. Elle allait chercher le linge sale chez ses clients et le ramenait propre. Elle lavait le linge de ses anciens patrons et celui

d'autres familles. Elle avait réussi ainsi à se payer un cours de dactylographie et avait réussi finalement à sortir de la *senzala* (Lieu où vivaient les esclaves).

Elle me raconta ensuite, qu'alors qu'elle était encore enfant, elle et sa famille étaient partis du Minas Gerais (sud-est) pour le Para (nord) après un conflit entre son père et le frère de ce dernier. C'était dans les années 1970, le régime militaire avait invité les Brésiliens à occuper l'Amazonie, les riches se voyaient offrir des terres par le gouvernement. Dans leur ville, un des patrons avait ainsi obtenu des terres et son père était allé gérer sa plantation là-bas. C'était dans cette plantation qu'elle avait été domestique. Parce que c'était comme cela que ça fonctionnait : les enfants grandissaient et ils devenaient les employé.e.s du patron ou de la patronne de leurs parents. Et les patron.ne.s pensaient que les enfants de leurs employé.e.s étaient des ingrat.e.s quand ils/elles ne souhaitaient pas suivre ce chemin, prétextant que leur grand-père était l'employé de leur grand-père ou, leur père celui de leur père.... Cela n'avait pas changé depuis l'esclavage, le patron de son père pouvait venir dans la maison qu'il mettait à la disposition de la famille et pouvait obliger Romana Emiliana à les servir gratuitement, lorsqu'elle était en congé, même si elle n'était pas son employée domestique. Et son père laissait faire parce qu'il avait une très faible estime de lui-même et parce qu'il croyait que les Blancs avaient plus de droits. De ce fait, il obligeait toute la famille (femme et enfants) à obéir dans ce cas.

Sa mère était différente, ses ancêtres du côté de sa mère étaient de la ville, pas de la plantation, ils vendaient des choses... d'après elle, avec la loi du « ventre libre » (En 1871, la loi déclare libres les enfants nés d'esclaves) les enfants nés libres étaient jeté.e.s à la rue par le maître ou la maîtresse de leur mère. Ces enfants étaient exposé.e.s pour être choisi.e.s comme du bétail. Ensuite, il y avait eu la loi des « Soixanténaires » (En 1885, sont affranchis les esclaves de plus de 65 ans) et ainsi avait été fondées les favelas selon elle. Elle considérait que beaucoup de nègres de la ville venaient de cette histoire, mais elle ne savait pas exactement ce qu'il en avait été de sa famille maternelle. Ce qu'elle avait constaté, c'est que la famille de sa mère ne devait rien à personne et n'avait pas cette espèce de « crainte révérencieuse » qu'avait la famille de son père.

Romana Emiliana considérait que les esclaves qui étaient restés sur les plantations comme employé.e.s avaient reçu une très faible rémunération en échange, plus faible que celle qui était offerte aux autres ethnies et que cela était vrai encore aujourd'hui. Pour elle, cela expliquait pourquoi il y avait si peu de Nègres aux postes du pouvoir. Elle considérait que les hommes noirs étaient plutôt les gardes du corps, faisant référence à ce Nègre qui était dans l'ombre de l'actuel président. Elle pensait que son père se serait prêté à ce genre de rôle, qu'il en aurait été honoré. Alors qu'elle affirmait que cet homme noir était à ses côtés pour que personne ne puisse dire que l'actuel président était raciste. Elle ajoutait qu'il était un militaire mais aux fonctions de sous-lieutenant seulement. Elle poursuivait cette idée en racontant que les esclaves avaient été envoyés à la guerre du Paraguay, dans l'infanterie, avec la

promesse d'être libérés et d'intégrer l'armée. Elle déplorait qu'en fait, beaucoup étaient morts et que ceux qui étaient revenus de la guerre avaient été maintenus esclaves comme si de rien n'était.

Sa mère avait été employée domestique jusqu'à ce qu'elle monte sa propre laverie. Elle était ensuite tombée amoureuse de son père qui, lui, habitait dans une zone rurale. Avant de se marier et de déménager sur la plantation laissant sa petite entreprise, sa mère avait fait un pacte avec son père : elle ne travaillerait pas à nouveau comme domestique, elle se contenterait de travailler chez elle, de s'occuper de leur famille. Sa mère élevait des poules et des porcs pour les vendre. Cet argent avait servi à payer sa faculté à São Luis do Maranhão (Nord-Est du pays). Elle pensait que sa mère savait ce qu'elle voulait que ses enfants deviennent. Romana Emiliana, était licenciée en Droit et en Administration et avait deux masters spécialisés en matière juridique. Sa mère avait toujours été de gauche, elle avait toujours eu une vision plus large de la vie que son père, mais ce dernier l'avait toujours aidée dans ses entreprises.

Quand elle était enfant, son père, très orgueilleux, parallèlement à sa « crainte révérencieuse » à l'égard des Blancs ne voulait pas dépendre du gouvernement. De ce fait, il n'utilisait jamais les services publics. A l'époque où elle lavait les vêtements chez elle, Romana Emiliana avait dû se faire soigner à l'hôpital public pour la première fois. Quand elle avait vu comment elle avait été ballotée d'un service à l'autre, elle s'était dit qu'elle savait enfin ce qu'elle voulait faire comme travail : fonctionnaire du service public, pour traiter les gens autrement. C'est ce qu'elle avait fini par être jusqu'à sa retraite. Elle avait obtenu son premier travail dans les services publics par l'intermédiaire du patron de son père qui était maire. Elle avait été embauchée en tant qu'auxiliaire de trésorerie dans sa municipalité. C'était un travail qui la valorisait, elle avait terminé le lycée tout en travaillant à ces fonctions et y était restée jusqu'à ce qu'elle entre à l'université où elle avait été admise dans le Nord-Est.

Elle tint à préciser qu'au Nord, elle avait beaucoup souffert de racisme de la part des habitants qui avaient les cheveux lisses et qui considéraient que les Noirs auraient dû retourner en Afrique. Elle était toujours en conflit avec les personnes racistes.

Elle poursuivit en disant qu'elle avait terminé le lycée à l'époque où Ivo Pitanguy était devenu le plus grand chirurgien esthétique du Brésil, connu dans le monde entier. Elle avait décidé d'être médecin dans l'idée d'avoir à faire aux riches et de les faire payer. De ce fait, elle avait choisi de préparer l'examen d'entrée de la faculté de médecine. Dans cette université, elle avait vécu le racisme à la mode brésilienne, elle avait été exclue, jamais choisie pour participer dans les groupes, entendant des blagues du type : « Tu as acheté l'épreuve ? », des choses comme cela. Dans sa classe, elles n'étaient que deux Noires, une étudiante nigériane et elle.

Comme elle craignait de rater l'examen d'entrée en médecine qui nécessitait d'être très bien classé et du fait que ses parents n'avaient pas tellement les moyens de se permettre qu'elle échoue, elle avait choisi pharmacie et était passée à la 7^{ème} place. Cela l'avait motivée à tenter de revenir en médecine au second semestre, elle avait donc travaillé comme une folle, au point d'en oublier de manger, pour être première en pharmacie et tenter l'examen d'entrée en médecine. Comme elle avait été élevée par sa grand-mère à « Minas » (Minas Gerais, Sud-Est du pays), elle avait des manies et n'aimait pas la nourriture du Nord-Est. Au bout du compte, du fait de cette mauvaise alimentation, elle aurait attrapé une double tuberculose. Elle avait dû abandonner la pharmacie parce que c'était une maladie contagieuse et était revenue chez ses parents.

Elle avait donc abandonné les sciences de la santé et avait tenté son premier concours dans la fonction publique. Elle était devenue ainsi fonctionnaire dans un organe qui s'appelait : Groupe Exécutif des Terres de Araguaia-Tocantins (GETAT) dans le secteur administratif, commençant ainsi son chemin de Don Quichotte des organes publics. Son projet était d'être utile à la communauté, d'être cette fonctionnaire qui, quand un problème surgit, va tout faire pour le résoudre. Elle était restée 5 ans dans cet organe et avait vécu de nouveau des situations de discrimination voilée. Elle déclarait en soupirant :

« Vous pouvez toujours vous démarquer, les Noirs n'occupent pas les postes d'encadrement ».

Un collègue lui avait dit un jour :

« Qui naît pour le Cruzeiro (monnaie de l'époque de l'esclavage, sous-entendu, pour être un pion) n'arrive pas au dollar (sous-entendu à être patron.ne.) ».

A partir du moment où elle avait commencé à être fonctionnaire, elle avait toujours cherché à se distinguer. Après avoir beaucoup étudié et fait de nombreux efforts, à la fin de sa carrière elle avait réussi à occuper les fonctions d'assistante du ministre du tribunal le plus important du pays. Elle considérait que l'histoire de Luislinda Vallois, la première juge noire du pays, montrait aussi la discrimination dont les Noirs faisaient l'objet au Brésil : alors qu'elle réunissait toutes les conditions pour être nommée juge, tant en termes de mérite que d'ancienneté, elle avait rencontré tant de résistance qu'elle avait dû mettre l'affaire en justice pour être nommée, la procédure avait duré 3 ans.

Quand elle était encore fonctionnaire du GETAT, fatiguée de chercher à se distinguer sans avoir de retour, elle avait vu un documentaire sur une route en construction qui devait relier São Paulo à la côte pacifique du Pérou (BR 364). Elle avait profité de ses congés pour visiter une grande ville qui était sur

la trajectoire de cette route. Pour financer son voyage, elle avait acheté des marchandises à São Paulo avec ses économies pour les vendre dans le Nord. Comme elle avait aimé cette ville, elle avait donné sa démission et était partie là-bas où elle avait passé un autre concours pour travailler dans une compagnie d'électricité. Tout en travaillant, elle s'était formée en administration à l'université. Elle avait ensuite passé un autre concours pour entrer dans un Tribunal du travail du Nord du pays, où elle avait également été reçue. En plus de sa charge de travail d'environ 10 heures journalières dans la compagnie d'électricité, elle allait à la faculté le soir et en rentrant continuait à étudier pendant 3 ou 4 heures pour ce concours. En attendant d'être appelée par le Tribunal, elle était restée sans travail pour pouvoir commencer un autre cours de droit. Elle m'a précisé tout cela parce que j'avais écrit au départ dans la retranscription structurée qu'elle avait « tenté sa chance » au concours du Tribunal et elle refusait ce terme car elle ne croyait pas en la chance mais au pouvoir du travail plutôt. Ensuite, tout en travaillant au Tribunal, elle avait conclu tous ses cursus universitaires et était restée dans ce Tribunal pendant 12 ans avant de demander sa mutation à Brasília pour des questions de santé et pour se rapprocher de sa famille. Pendant qu'elle habitait dans le Nord, toute sa famille avait déménagé à Brasília. Ses parents âgés de 70 ans avaient suivi leurs enfants. Seule, une de ses sœurs, mariée, continuait de vivre à Belém.

Le patron de son père dans le nord, comme les précédents, n'avait jamais signé de carte de travail pour lui. Son père avait toujours accepté cette situation et quand il avait vieilli, son dernier patron avait commencé à lui retirer les avantages en nature auquel il avait droit ; il avait ensuite réduit son salaire jusqu'à mettre un autre gérant à sa place. Son père s'était senti tellement humilié qu'il était parti sans demander la moindre indemnisation. Il recevait uniquement le minimum vieillesse, alors qu'il avait commencé à travailler très tôt. Romana Emiliana précisa que son père travaillait la journée, enfant, avec son propre père qui gardait tout son argent pour aider à nourrir la famille. A 11 ans, il avait commencé à travailler à son propre compte, la nuit, profitant de la lumière de la lune. Grâce à cela, le père de Romana Emiliana avait réussi à payer sa première paire de chaussures. Il avait travaillé comme employé de plantation jusqu'à 76 ans sans pouvoir profiter de ses droits à la retraite parce que ses patrons n'avaient jamais rempli leurs obligations vis-à-vis de la loi. Pour elle, cela montrait que la « crainte révérencieuse » dont son père avait toujours fait preuve n'avait, finalement, suscité aucun respect de la part de ses patrons. Le plus étrange, c'est qu'à côté de cette « crainte révérencieuse », son père avait cet orgueil de ne rien demander à personne, et ce dernier trait de caractère, par contre, elle déclarait le partager avec son père.

Le jour du deuxième entretien, elle a tenu à me dire que les rondes enfantines étaient toujours tristes, parlant de la tristesse des Blancs qui étaient venus au Brésil sans le vouloir, des Indiens maltraités et des Noirs esclavagisés. Comme elle était pressée de partir, elle ne m'a pas donné plus d'explication.

Quelques temps après ce deuxième entretien, elle m'a écrit pour me dire qu'elle regrettait de ne pas avoir parlé plus de sa grand-mère maternelle avec laquelle elle vivait à Campina Verde. Je lui ai donc proposé de m'écrire quelques mots à ce sujet et elle m'a écrit que cette grand-mère lavait le linge pour certaines familles et faisait de la confiserie qu'elle vendait. Elle lui faisait remarquer "la bonne odeur des docteurs" et lui expliquait à quel point les vêtements des patrons étaient spéciaux. Cette grand-mère lui disait aussi :

« Moi je suis analphabète, mais toi tu es intelligente. Tu es née pour être docteur ».

Elle disait toujours :

« Je suis en train de laver la tenue du docteur Romana Emiliana ».

Elle a écrit pour finir, qu'encore aujourd'hui, quand elle avait besoin de courage, elle se disait à elle-même :

« Docteure Romana Emiliana, redresse toi et avance ».

Discussion

J'ai choisi de présenter l'histoire de Romana Emiliana dans son entièreté car elle est née sur une Plantation il y a soixante-dix ans, son histoire nous permet donc d'apercevoir comment s'est transmis l'héritage de l'esclavage dans cette institution qu'était la Plantation dans le système esclavagiste.

On voit ainsi qu'il y a seulement soixante-dix ans, le rapport de domination entre les Blancs propriétaires et les Noirs, leurs employé.e.s, restait toujours très marqué et se perpétuait au travers des relations entre leurs enfants. Sur cette plantation, les relations sociales semblaient imprégnées par les relations de travail issues de l'esclavage entre les enfants et entre les propriétaires et la famille de leurs employé.e.s (femme comme enfants). Ici, la famille était tenue de venir travailler gratuitement pour le propriétaire s'il le demandait puisqu'elle habitait dans la maison et sur les terres de ce dernier.

On voit aussi la différence entre l'attitude de son père, employé sur l'habitation face à cette domination des Blancs, et celle de sa mère et de la famille de cette dernière qui, elle, travaillait en ville de manière autonome.

Cette « crainte révérencieuse », comme elle disait, adoptée par son père envers les Blancs ne suscitera pas leur respect. Ses patrons ne le déclareront jamais. Il finira humilié.

Elle insiste aussi sur une autre caractéristique de son père : il ne voulait jamais rien demander à personne. Elle précise qu'elle a adopté ce principe pour elle-même. C'est une stratégie qui est souvent observée chez les pauvres et qui relève de la dignité.

On sait par exemple qu'en France 40% des personnes qui ont droit au RSA ne le réclament pas :

« en 2016, 40 % des personnes interrogées par le Secours catholique, et éligibles au RSA, n'y ont pas eu recours. D'après le Secours catholique, le montant de non-recours serait beaucoup plus élevé que le montant de la fraude au RSA. En 2012, la fraude au RSA représentait 170 millions d'euros, d'après l'Observatoire des non-recours aux droits et services (Odenore), alors que l'observatoire estime que chaque année, 5,3 milliards d'euros ne sont pas versés à des ayants droit du RSA.¹²⁰ »

Finalement, c'est l'attitude rebelle de sa mère vis-à-vis des Blancs, et le travail autonome de cette dernière et de sa famille, qui ont permis à Romana Emiliana de sortir de la condition d'employée qui lui était destinée en tant que fille d'un employé.

On voit aussi au travers du témoignage de Romana Emiliana, les dures conditions de vie qui perduraient pour les employé.e.s des plantations. Ils/elles vivaient encore, il y a 70 ans, dans des maisons de *pau a pique* sans eau, ni électricité.

Première analyse synthétique des 12 entretiens

Sans l'exposé des 10 autres récits cliniques, cette synthèse apparaît automatiquement simplificatrice et caricaturale. D'autant plus que tout un travail de finalisation, de validation et de discussion des résultats de cette investigation **est** encore en cours. Je me risquerai cependant à esquisser quelques hypothèses qui se dessinent en l'état actuel des travaux.

Au travers du récit de Marietta, j'ai pu identifier que les différences de traitement opérées par les adultes vis-à-vis de leurs enfants semblaient dépendre de toute une série de facteurs : du genre, de la couleur de peau et de la place dans la fratrie comme je l'avais déjà observé lors de mon investigation en Guadeloupe mais aussi des circonstances qui entouraient la naissance de chaque enfant, cela a été signalé par d'autres participant.e.s. L'enfant ne subirait pas passivement cette assignation et ce système de préférence instauré par les adultes au sein de la fratrie. Chaque enfant aurait sa stratégie face à l'arbitraire de l'adulte. Il/elle pourrait notamment chercher activement à être le ou la préféré.e au prix d'un renoncement à ses propres désirs et ce, en cherchant à tout prix à répondre aux attentes des adultes. Il/elle pourrait, au contraire, se montrer rebelle au traitement qui lui est réservé afin de donner un sens à l'injustice qu'il/elle ressentirait du fait de son échec à être le préféré. La maladie pourrait aussi jouer un rôle dans cette stratégie, cela avait été évoqué en Guadeloupe. Au Brésil, Romana Emiliana m'a raconté que sa sœur avait développé une maladie qui l'avait exemptée des travaux domestiques par exemple, et un autre participant m'a relaté le même fait. Cette stratégie

¹²⁰ <http://www.lefigaro.fr/social/2017/11/14/20011-20171114ARTFIG00186-aides-sociales-pres-d-un-francais-sur-deux-ignore-ses-droits.php>. Consulté le 04/06/2019.

adoptée par l'enfant face à l'arbitraire des adultes serait ensuite susceptible de continuer à être adoptée par ce dernier une fois adulte. Cette étude a donc plutôt conforté l'idée que cette première expérience de la domination que vit l'enfant face aux adultes qui contribuent à son éducation est fondatrice et va marquer tous les rapports à la domination qu'il/elle entretiendra ensuite en tant qu'adulte.

Le récit de Romana Emiliana nous permet d'apercevoir comment s'est transmis l'héritage de l'esclavage dans une Institution comme celle de la Plantation qui est issue du système esclavagiste.

Lors de l'analyse globale des 12 entretiens, il apparaît que la majorité des adultes mettent beaucoup l'accent sur l'importance de l'éducation et du travail pour s'en sortir dans la vie. Hodge-Freeman l'avait aussi observé pour l'éducation :

« Dans toutes les familles, l'éducation formelle est hautement valorisée comme la clé pour la mobilité sociale et le succès futur¹²¹. » (2018, p. 232).

L'auteure utilise même comme sous-titre l'expression : « L'éducation c'est le salut¹²² ». Cependant, pour les plus pauvres d'entre eux, la première des préoccupations c'est de nourrir leurs enfants et de construire la maison.

Souvent les adultes restent muets, par contre, concernant la hiérarchie sociale liée à la couleur de peau, comme cela avait été observé en Guadeloupe, mais leur silence s'étend aussi ici à leur passé difficile en tant qu'Afro-descendants. Par ailleurs, l'une des participantes a souligné que, dans son esprit, la couleur de peau noire n'était pas associée à l'Afro-descendance lorsqu'elle était enfant. Comme l'avait remarqué Hodge freeman (2018) également :

« Bien que les participants comprennent que l'esclavage ait existé et que les nègres ont été esclaves, le lieu d'origine de ces esclaves et la relation qu'ils entretiennent avec cette histoire ne sont pas clairs pour eux. Bien que l'industrie touristique soit basée sur la connexion entre Bahia et l'Afrique, beaucoup de familles ne comprennent pas et ne perçoivent pas pleinement la relation¹²³. » (Ibid, p. 183).

¹²¹ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : « Em todas as famílias, a educação formal é altamente valorizada como a chave para a mobilidade social e o sucesso futuro. »

¹²² Traduit par mes soins à partir du texte suivant « Educação é salvação »

¹²³ Traduit par mes soins à partir du texte suivant « Embora os entrevistados compreendam que existiu a escravidão e que os negros foram escravos, não está claro para eles de onde os escravos se originaram ou como essa história está relacionada com eles. Apesar da existência de uma indústria turística baseada na conexão entre a Bahia e a Africa, muitas famílias não entendem ou apreciam plenamente a relação »

Pour les enfants, cette question resterait donc énigmatique et cela ne les aiderait pas à se reconnaître en tant qu'Afro-descendants alors que cette auto-reconnaissance apparaît déterminante pour leur santé mentale. Ce phénomène n'avait pas été observé avec une telle ampleur en Guadeloupe. Les participant.e.s à cette investigation au Brésil ont pu accéder à cette auto-reconnaissance par plusieurs biais : le fait de côtoyer, enfant, des camarades qui se reconnaissent comme tels, le fait de connaître les histoires de leurs parents afro-descendants, les mouvements féministes et d'auto-valorisation des Afro-descendant.e.s qui se développent actuellement au Brésil semblent avoir aussi été déterminants. Hodge-Freeman (2018) note l'apparition au Brésil d'un mouvement esthétique « afro » qui représente un effort ambitieux pour créer de nouveaux modèles de beauté noire afin de récupérer la négritude, établissant l'Afrique et les cultures africaines comme un objet d'orgueil au lieu d'un objet de honte.

Lorsqu'ils abordent le sujet, les adultes chercheraient à leur transmettre des messages concernant le fait que les Afro-descendants doivent plus se battre et être toujours prudents dans cette société brésilienne. Quand les enfants sont de la classe moyenne, les adultes chercheraient à leur faire comprendre qu'ils sont des privilégiés. Certain.ne.s participant.e.s se souviennent que leur aïeule, noire de peau, était celle qui savait s'occuper de la terre et des plantes et était sensible à l'environnement et aux autres.

Indépendamment de la question de la couleur de peau et du racisme, certains adultes transmettraient aussi à leurs enfants des messages visant à faire d'eux des adultes qui s'auto-valorisent, qui sont responsables, qui font face à l'adversité, ne mentent pas, respectent les autres, tout en n'attendant rien d'eux. Si l'on s'en tient à ce qu'en disent les participant.e.s cela a généralement l'effet escompté et est directement lié à l'originalité de leur itinéraire.

Le travail de la maison est le plus souvent réalisé par une domestique au Brésil ou, en son absence, par les parents, souvent par la mère seule ou parfois par le père lorsqu'il est le plus foncé de peau. Il est intéressant de constater ici que le critère de la couleur de peau s'applique pour la répartition de ce travail au sein du couple plus qu'entre les enfants qui en sont souvent épargnés. Les adultes qui font ce choix considèreraient que c'est une manière de prendre soin de leurs enfants. Quand le travail est réalisé par les enfants, il n'est que très rarement distribué au sein de la fratrie en fonction du genre et encore moins en fonction de la couleur de peau des enfants. Il est le plus souvent réparti au sein de la fratrie en fonction de l'âge de chacun. Ainsi la réalisation du travail domestique ne serait pas autant impliquée qu'en Guadeloupe dans le traitement qui est réservé aux enfants par les adultes. En revanche, pour ceux qui ont à le faire enfant, ou qui l'apprennent par eux-mêmes plus tard, savoir accomplir le travail domestique apparaît comme source d'autonomie, ce qui avait pu être observé en Guadeloupe aussi (il demeure que l'entrée précoce dans le travail domestique salarié reste une issue fréquente pour les jeunes filles afro-descendantes, mais on ignore comment elles y sont préparées).

Au Brésil, la violence infligée aux enfants semble moins intense qu'en Guadeloupe ; dans les familles de ces participant.e.s, la pratique de « châtiment corporel » très fréquemment citée : *la chinelada na bonda* (coup de tong sur les fesses) ne semble pas faire très mal en réalité, si l'on en croit les participant.e.s. La pratique des coups de ceinture semble également assez fréquente mais assez peu présente dans le cas des participant.e.s. La plus âgée des participantes (70 ans) témoigne, elle, d'une violence plus intense mentionnant l'usage de branche de Goyavier et de menaces d'étranglement. Les raisons de la violence physique concerneraient plus rarement que dans l'enquête en Guadeloupe la non-exécution d'un travail domestique, elles s'appliqueraient plutôt à la désobéissance en général et dans une moindre mesure à l'insolence.

J'ai à nouveau pu constater aussi l'importance du sens qui était donné à la violence par les adultes et l'importance de leur capacité à faire admettre ce sens aux enfants qui la subissaient. J'ai approfondi l'analyse de cette question au Brésil. Le sens de la violence au Brésil s'est révélé différent de celui qui avait été mis en évidence en Guadeloupe. Ce qui justifie la violence des adultes, d'après les participant.e.s, c'est le désir de les voir sortir de leur condition, de leur donner des limites. Ce qui provoquerait le plus fréquemment la violence des adultes, c'était la désobéissance des enfants. Cela, peut-être dans le but que les enfants s'adaptent à la situation de domination plutôt que de résister comme c'était le cas en Guadeloupe. Cela pourrait être une des explications possibles au fait, qu'une fois adulte, ces enfants auraient plutôt tendance à obéir dans le cadre de leur emploi.

Dans le discours des participant.e.s, le traitement différencié des enfants existe rarement en dehors du critère de l'âge pour la répartition du travail domestique et pour l'usage de la violence dans une moindre mesure. Cela ne signifie pas que ce type de traitement privilégié n'existe pas dans la société brésilienne. D'autres auteures ont très bien montré récemment l'existence de ce phénomène dans les familles brésiliennes (Hordge-Freeman, 2018 ; Vainer Schucman, 2018). Cela signifie qu'il n'a pas été évoqué par les participant.e.s et que nous ne pourrions donc pas avancer ici dans l'analyse de ce phénomène lié à la couleur de peau.

Quand il existe un traitement différencié entre enfants, il est plus justifié par les circonstances qui entouraient les enfants à leur naissance dans le discours des participant.e.s. Ces dernière.s expliquent parfois le comportement de leur parent à leur égard par la propre histoire infantile de ces derniers et les participant.e.s racontent qu'ils/elles ont choisi d'adopter tel ou tel comportement de leur parents en fonction de ce qui leur semblait pertinent ; leur comportement ont aussi pu changer suite à une rencontre avec un autre adulte. Ils/elles ont raconté aussi ce que, leurs frères et sœurs et eux, ont pu apporter à leurs parents en retour du traitement qui leur avait été réservé. Cela a pu montrer, plus que dans l'étude en Guadeloupe, comment le génie de l'enfant opérait au sein des relations qu'ils/elles

entretenaient avec les adultes qui contribuaient à leur éducation. Il est possible que cela soit lié au fait que les participant.e.s au Brésil sont des « transclasses ».

Le racisme est très présent dans la société brésilienne¹²⁴, les participant.e.s brésilien.ne.s y font souvent référence, beaucoup plus que les participant.e.s dans la société guadeloupéenne, me semble-t-il. Par exemple, au Brésil, les élus politiques sont blancs, y compris dans les régions où la population est majoritairement noire, ce qui n'est que très rarement le cas en Guadeloupe. Le racisme est bien présent dans la vie des participant.e.s, tant dans les rapports sociaux, qu'à l'école, à l'Université (bien que dans une moindre mesure, même si c'est toujours difficile pour eux/elles d'y accéder), qu'au travail. Il peut prendre une forme voilée ou agressive. Si les Noirs sont mal vus au Brésil, certains aspects culturels qui leur sont liés (musique, gastronomie par exemple), eux, sont bien vus, ce qui prête à confusion et aurait permis au mythe de la démocratie raciale d'exister et de perdurer dans la société.

Le racisme génère fréquemment de la souffrance chez les participant.e.s qui le subissent et ils/elles mettent toujours longtemps à dépasser cette souffrance pour continuer malgré tout à chercher à sortir de la place qui est réservée au Noir dans la société brésilienne. Cette quête passerait par le fait de se reconnaître en tant qu'Afro-descendant, mais plus concrètement, elle passerait par des stratégies comme, parmi les plus citées : « blanchir » la race en favorisant les partenaires de couleur de peau plus claire, persister envers et contre tout, ne pas se laisser marcher sur les pieds, réussir financièrement, répondre à la violence par la violence. Ce racisme se manifesterait aussi par le fait que tous ces participant.e.s ou au moins un.e de leurs aïeux ou aïeule ont eu à subir des conditions de vie très difficiles.

Certain.ne.s disent qu'ils/elles n'ont réellement pas souffert de racisme. C'est le cas de deux participant.e.s qui se considéraient comme blanc.he.s et/ou avaient une couleur de peau très claire et c'est aussi le cas de la jeune femme adoptée par une famille blanche. Certain.e.s font un lien entre ce racisme et la pratique de l'esclavage d'une part, et la hiérarchie sociale liée à la couleur de peau, d'autre part. Très prégnante au Brésil, elle est très bien illustrée par l'expression *O lugar do Negro* (La place du Nègre) qui correspond au travail qui était réalisé par les esclaves à l'époque. Hodge-Freeman (2018) l'identifie pour le travail des femmes :

¹²⁴ Selon l'étude 2018 de l'IBGE sur les inégalités sociales selon la couleur et la race : 68,6 % des fonctions d'encadrement sont occupées par des Blancs, seul 24,4 % des députés fédéraux élus sont Marrons (Pardos) ou Noirs (Pretos).

« Ce type de travail [employée domestique] est dévalorisé comme un travail de femmes noires et relié à une histoire d'esclavage¹²⁵. » (p. 146).

Cette intensité du racisme dans la société et dans le travail en particulier contribuerait à ce que les adultes jugent préférable d'apprendre à leurs enfants à adopter une attitude irréprochable pour moins en souffrir plutôt que de leur apprendre à y résister ; et ce, dans l'espoir de se hisser dans la hiérarchie. Ces conduites rappellent celles des esclaves obéissants dans leur quête d'affranchissement.

Quand je demandais à Romana Emiliana si elle aimait ce travail de nounou qu'elle faisait à l'âge de 13 ans, elle me répond par l'affirmative et se justifie par le fait que c'était dans cette maison qu'elle avait appris à laver les W.C, il n'y en avait pas chez elle à l'époque. Elle aimait aussi ce travail parce que c'était comme cela qu'elle avait commencé à toucher un salaire. Ainsi, elle amalgamait le travail et l'argent. Beaucoup, parmi les participant.e.s à cette investigation, feront de même. Les deux participants les plus pauvres expliquaient cela par le fait que le travail soit leur unique manière de survivre et que cela les emprisonnait parfois dans un travail insatisfaisant.

L'un d'entre eux avait ainsi affirmé que le travail et l'argent allaient de pair, mais il déplorait qu'il y ait plus de travail que d'argent. Musicien, il ne pouvait pas arrêter de jouer pour travailler sur un projet quelconque parce qu'il avait besoin d'argent tous les jours pour payer ses factures. Lors du deuxième entretien il a tenu à ajouter qu'il était dans un cercle vicieux lié au fait qu'il était dans le besoin « *Um círculo de necessidade* » (Un cercle de nécessité). Pour gagner plus d'argent, il fallait avoir de l'argent, qu'il n'avait pas ; la lutte pour la survie le condamnait à chercher chaque jour de quoi subvenir à ses besoins sans espoir de gagner plus.

Le travail apparaît, avec les études, comme l'unique moyen possible de se hisser dans la hiérarchie sociale de la couleur de peau, ou pour le dire autrement, d'échapper à la place qui est réservée aux Noirs dans la société brésilienne. L'ensemble des participant.e.s et leurs aïeux et aïeules mobilisent beaucoup d'énergie pour cela, ce qui contredit « l'imaginaire brésilien » qui voudrait que les Afro-descendant.e.s soient fainéant.e.s. Au contraire, les participant.e.s ou leurs aïeux et aïeules, surtout ceux qui naissent pauvres, se voyaient obligé.e.s de travailler très tôt, certains dès l'âge de 7 ans, de faire n'importe quel travail y compris les plus exploités pour aider leur famille et/ou pour subvenir à leurs besoins secondaires. Les plus âgé.e.s avaient appris leur métier sur le tas et ils/elles avaient étudié ou, pour la plupart, étudiaient encore en travaillant simultanément. En Guadeloupe, l'école obligatoire jusqu'à 16 ans induit sans doute le fait que le travail infantile (en dehors du travail domestique) n'a pas été évoqué.

¹²⁵Traduit par mes soins à partir du texte suivant : « Este tipo de trabalho [empregada domestica] é desvalorizado como trabalho de mulheres negras é vinculado a uma historia de escravidão »

Comme nous l'avons vu dans le récit de Romana Emiliana, celle-ci n'hésite pas à changer d'emploi pour trouver un meilleur travail tout au long de sa carrière. Par exemple, lorsque « fatiguée de se distinguer sans avoir de retour », elle achète des marchandises à São Paulo pour financer son voyage dans l'état du Nord qu'elle souhaite découvrir. Elle décide de s'y installer finalement. C'est aussi une caractéristique que j'ai rencontrée très souvent chez les participant.e.s avec lequel.le.s je me suis entretenue. Ces dernier.e.s, n'hésitent pas à quitter leur travail pour diverses raisons : parce qu'ils/elles vivent du racisme, ou parce que ce travail met en péril leur santé par exemple, et ce, bien qu'il n'existe aucun filet social au Brésil pour les chômeurs et chômeuses. Ils/elles ne semblent pas être inquiet.e.s concernant le fait qu'ils/elles retrouveront un travail, alors que, pour certains.e.s, cela pourrait remettre en cause leur survie et celle de leur famille. Cela détonne beaucoup avec toutes les données cliniques dont nous disposons en France.

Même si cette attitude avait à voir avec les possibilités d'emploi plus nombreuses au Brésil et serait aussi reliée à l'exploitation dont les travailleurs et travailleuses étaient l'objet, celle-ci pourrait aussi être héritée de l'esclavage transatlantique tel qu'il a été pratiqué au Brésil. Par exemple, notamment, la pratique de la fuite par les esclaves pour obtenir leur liberté. Mais je n'avais pas de terrain susceptible de le prouver, il faudrait pour cela pouvoir mener une investigation collective avec des travailleurs et des travailleuses qui pratiquent ce « turnover » alors qu'il n'existe pas de possibilité d'emploi dans la région comme c'était le cas pour les esclaves qui s'enfuyaient des plantations sachant que leur survie en tant que fugitif et fugitives serait extrêmement difficile à maintenir.

Au terme de cette recherche au Brésil, on peut poser l'hypothèse que les adultes enseigneraient à leurs enfants que, pour sortir de la place réservée aux Noirs dans la société brésilienne, il faudrait étudier et travailler sans relâche et bien se comporter dans son emploi. Ainsi, à force d'efforts, ils/elles pourraient espérer trouver un travail plus satisfaisant et se hisser dans la hiérarchie sociale liée à la couleur de peau comme c'était le cas des esclaves qui espéraient ainsi obtenir leur affranchissement et se faire une place dans la société des Blancs. C'est pourquoi les adultes leur apprendraient plutôt à obéir, en recourant à la violence pour cela quand c'est nécessaire. Ces adultes leur enseigneraient aussi qu'il ne faut pas avoir peur de partir quand la situation de travail n'est plus tenable. Cela, les enfants l'apprendraient par l'exemple des adultes qui sont capables eux-mêmes de changer d'emploi quand c'est nécessaire et/ou par le soutien que les adultes de leur entourage sont capables de leur apporter s'ils/elles prennent la décision de quitter leur travail.

Je participe depuis plusieurs années à un projet « Meninas velozes » (Filles rapides) imaginé par Katia Tarouquella Brasil. Il a bénéficié récemment d'un nouveau financement de la FAPDF et est actuellement dirigé par Dianne Magalhães Viana, professeure d'ingénierie à la Faculté de Technologie

de l'Université de Brasilia. Ce projet consiste à accompagner des jeunes filles de l'école publique de la périphérie de Brasilia afin de leur donner accès aux carrières d'ingénieure offertes par l'UnB. Il s'agit de comprendre par la même occasion les circonstances favorables et les obstacles à cet accès.

En août 2019, lors d'un séminaire intitulé : *Meninas velozes : os desafios das estudantes da periferia no ingresso na Universidade e na área de exatas* (Les défis des étudiantes de la périphérie qui intègrent l'Université dans le domaine des sciences exactes), j'ai présenté un des récits de mon étude, celui de Janaína, jeune fille de São Paulo (Voir retranscription structurée en annexe 5), qui avait évoqué son désir contrarié de faire une carrière d'ingénierie. En présentant ce cas, je souhaitais motiver mes collègues à utiliser cette méthode d'investigation clinique à partir d'entretiens individuels avec des jeunes filles volontaires impliquées dans le projet. J'ai ainsi pu les convaincre et entre septembre et novembre 2019, ma collègue Tania Mara Campos de Almeida, professeure de sociologie à la UnB, a réalisé un premier entretien avec deux de ces jeunes filles. Lors d'une mission financée dans le cadre de ce projet, j'ai pu travailler avec elle et deux de ses étudiantes à la structuration de la retranscription de ces deux entretiens et à la validation de la retranscription structurée d'un entretien par l'une de ces deux jeunes filles en novembre 2019. Les données ainsi recueillies sont très riches et nous avons donc convenu de poursuivre l'expérience avec d'autres jeunes filles volontaires.

Conclusion intermédiaire : Objets de recherche, méthodologie, apport, diffusion et perspectives.

J'ai choisi de décrire mon parcours de recherche à partir des rencontres et des partages qui en sont à l'origine et qui l'ont orienté. Ces concours de circonstances qui jonchent mon parcours de formation et de recherche ne reçoivent de continuité qu'après-coup et sont rapportés comme autant de moments clés, dans la construction multidisciplinaire, de mon domaine et de ma perspective de recherche. Il m'a semblé en effet que le fait de vouloir donner *a priori* une cohérence à ce parcours m'aurait amenée à des réductions malvenues.

J'ai tenté de structurer ma dynamique de conceptualisation et d'écriture autour d'une expérience vécue, incarnée des rapports analysés, la mienne et celle des participant.e.s à mes recherches. J'ai conscience que ce mémoire ne répond pas parfaitement, de ce fait, aux canons académiques ; la langue académique peine, en effet, à embrasser toute la richesse et la diversité offertes par la réalité à laquelle mes recherches m'ont confrontée.

Le parcours qui m'a menée du métier de « consultante » à celui de « chercheuse » décrit ici, n'a pas consisté à passer du monde concret de la pratique professionnelle à celui de la spéculation théorique : j'entretiens un lien indéfectible entre travail et recherche, recherche et travail, que je cherche à transmettre aux étudiants que je forme. C'est également ce qui détermine le style particulier, concret, direct, moins conventionnellement académique, de mon mémoire.

Pour redonner de la cohérence à ce parcours je vais donc maintenant reprendre de manière synthétique les différents objets de recherche qui sont les miens, les méthodologies que j'ai utilisées, les idées nouvelles que mes travaux ont apporté sur ces objets, les espaces au sein desquels mes recherches ont pu faire l'objet d'un débat scientifique et d'une transmission ainsi que les travaux futurs que j'envisage sur ces objets.

1. Le rapport subjectif au travail et la santé mentale au travail.

Méthodologies

Au début de mon parcours, j'ai utilisé la méthode de l'auto-analyse des situations de travail pour étudier cet objet avant d'être en mesure d'utiliser la méthode de l'enquête de psychodynamique du travail. Parallèlement, j'ai également pu étudier cet objet au travers de consultations individuelles de psychopathologie du travail.

Apports de mes recherches aux connaissances sur cet objet :

Un des apports les plus importants de mes recherches sur cet objet, à mon avis, est l'idée que c'est la focalisation de l'engagement subjectif dans une quête désespérée des jugements d'utilité de la hiérarchie et des privilèges qui lui sont associés qui fragilise le plus la santé mentale des individus dans le cadre du travail salarié.

L'autre apport important concerne cette fois la méthodologie. Mon parcours m'a, en effet, amenée à souligner l'intérêt pour les praticien.ne.s en psychodynamique du travail de mener deux investigations parallèles : avec les travailleurs et les travailleuses d'une part et les usager.ère.s dont ils/elles s'occupent d'autre part.

Ma contribution à la réflexion scientifique sur cet objet

Cet objet de recherche a été discuté au sein de la communauté scientifique au travers d'évènements et des publications scientifiques. Je les rappelle ici brièvement, ces publications et communications sont présentées dans le détail dans le CV joint à ce mémoire.

- 10 articles scientifiques : Emanoeli, J, Tarouquella Brasil, K, **Ganem, V**, Francesca de Almeida, S (2020) ; Ganem, V. & Rebeyrat, J-F. (2020) ; Ganem, V. (2019) ; Ganem, V & Gaignard L (2017) ; Ganem V & Robert, P. (2017) ; Emanoeli, J ; Tarouquella Brasil, K & **Ganem, V.** (2017) ; Ganem V. (2014) ; Ganem, V. (2011) ; Ganem, V. (2011) ; Ganem, V ; Gernet, I & Dejours, C. (2008).
- 4 ouvrages et/ou chapitres d'ouvrage : Perrin-Joly, C & **Ganem, V.** (2020) ; Tarouquella Brasil, K.; **Ganem, V.**, Emanoeli da Costa, J., Frota Ponte, K. (2019) ; Ganem, V. (2019) ; Ganem, V ; Lafuma, E & Perrin-Joly, C. (Dir.) (2017) ; Ganem, V. (2017).
- 2 publications dans les actes du symposium *Trabajo, actividad, subjetividad* réalisé en 2012 à Cordoba en Argentine et dont les actes ont été publiés en 2013.
- 9 conférences réalisées lors d'évènements scientifiques internationaux : une en 2010 dans le cadre du 10^{ième} Colloque International de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail à São Paulo et une autre la même année à Montréal dans le cadre du Colloque International intitulé *la souffrance à l'école* organisé par le

Cercle Interdisciplinaire de Recherches Phénoménologiques (CIRP) ; en 2012 c'est à Buenos Aires, en Argentine, à l'occasion du colloque « La ergonomía, contada por quienes la hacen », que j'ai eu l'occasion de débattre sur cet objet ; j'ai également traité de cet aspect en collaboration avec Claudio Henrique Pereira en 2013 dans le cadre des journées de l'ergonomie et de la psychodynamique du travail réalisées à la Faculté de Technologie de Brasilia où j'ai été invitée pendant deux mois ; en 2014, l'occasion m'a été donnée de faire une conférence à ce sujet lors du XVIII^{ème} congrès de l'Association Internationale de Psychologie du travail de Langues Française (AIPTLF) à Florence ; plus récemment, j'ai pu débattre de ces sujets avec des collègues et des étudiants brésiliens lors de deux séminaires organisés en 2017 à l'Université de Brasilia, lors d'une mission réalisée dans le cadre du projet CAPES/COFECUB intitulé *Projet Vies Parallèles migrant : perspectives Brésil – France* ; en 2018, c'est au sein du département de sociologie de l'Université de Brasilia que j'ai fait une conférence sur cet objet.

- Mais j'ai aussi pu débattre de ces questions avec mes collègues français lors de 2 conférences réalisées lors d'évènements scientifiques nationaux. L'une d'entre elles a eu lieu en 2015 lors du colloque : « Pathologies de la modernité. Quelle place pour le travail ? Analyse de la souffrance au travail », organisée par le laboratoire PCPP à l'institut de Psychologie de Paris Descartes à Boulogne, l'autre en 2015 à l'occasion du *Workshop interdisciplinarité DIMGEST* organisé à l'Université de Nanterre.

Transmission des connaissances relatives à cet objet

Parallèlement, j'ai eu l'opportunité de transmettre les connaissances relatives à cet objet de recherche en France, lors de deux U.E enseignées dans le cadre de la filière psychologie du travail du CNAM en Guadeloupe et à Paris (PST 120, PST 119 (Voir annexe 2), ainsi qu'au sein de mon département de Gestion des Entreprises et des Administrations dans le cadre d'un enseignement auprès des étudiant.e.s de première année intitulé « Introduction à la psychologie sociale » et dans le cadre d'un enseignement de la Licence professionnelle en Ressources Humaines intitulé : « Motivation et évaluation des salariés ». Au niveau international, j'ai eu l'opportunité, depuis 2012, de transmettre ces connaissances lors des nombreux cours sur le sujet que j'ai pu réaliser lors de mes missions au Brésil à l'Université de Brasilia (Faculté de technologie et Faculté de médecine) et plus ponctuellement à l'Université de São Paulo (USP) ainsi qu'en Argentine lors du séminaire « Santé, subjectivité et travail. Impacts du travail précarisé et des licenciements massifs dans le domaine de la

santé et de la subjectivité des travailleurs » dans le cadre du programme de formation conjointe entre Sorbonne Paris Cité (France) et le Conseil Interuniversitaire National (Argentine).

Encadrement et évaluation de travaux universitaires sur cet objet

J'ai eu l'opportunité d'encadrer plusieurs travaux sur cet objet : de nombreux mémoires de licence professionnelle en Ressources Humaines à l'IUT de Villetaneuse depuis 2010 et 8 mémoires en vue de l'obtention du titre RNCP de psychologue du travail au CNAM Guadeloupe.

J'ai, par ailleurs, été membre d'un comité de sélection pour le recrutement de deux maîtres de conférences en psychologie dont le profil mentionnait « Psychopathologie et psychodynamique du travail ».

J'ai également accueilli en 2017, pour une visite technique, une doctorante de l'Université Catholique de Brasilia qui réalisait sa thèse sur le rapport subjectif au travail de professeurs d'un centre éducatif fermé de Brasilia sous la direction de Katia Tarouquella Brasil.

Aujourd'hui, je co-encadre, avec Pascale Molinier, une thèse qui questionne le manque de motivation apparent des salariés des ateliers d'insertion à partir d'un dispositif d'enquête portant sur le rapport subjectif au travail des encadrant.e.s et des Chargé.e.s d'Insertion d'une part et celui des salarié.e.s d'autre part.

J'ai expérimenté pour la première fois ce type de dispositif au Brésil, en 2012, dans le cadre d'une recherche financée par le CNPq puis par la FAPDF sur les adolescent.e.s en conflit avec la loi intitulée : « Violence et passage à l'acte : le discours des adolescents en conflit avec la loi et des professionnels de la justice ». Il s'agissait alors de mener de front une enquête de psychodynamique du travail auprès des agents chargés de la surveillance des adolescent.e.s et une investigation clinique plus classique auprès de ces dernier.e.s.

Projet de recherche sur cet objet

Dans l'avenir, j'ai l'intention de promouvoir ce type de méthode dans le cadre de mes recherches et de celles des étudiant.e.s que j'encadrerai.

Par ailleurs, à l'occasion de l'enseignement de l'UE « Clinique de l'expérience professionnelle : formation pratique » en Guadeloupe, j'ai eu l'opportunité d'utiliser la méthode du sosie¹²⁶ avec 27 étudiant.e.s. J'ai l'intention de coordonner un livre qui compilerait une sélection des meilleures expériences qu'ils/elles ont réalisées dans ce contexte.

Dans le cadre d'un partenariat avec un cabinet comptable spécialisé dans l'Economie Sociale et Solidaire, je prévois de mener des interventions en psychodynamique et en psychopathologie du travail dans ce secteur afin de mieux comprendre les spécificités du rapport subjectif au travail dans ce milieu. Pour inaugurer ce nouveau programme de recherche, je prévois de publier un article à partir d'une consultation de psychopathologie du travail que j'ai réalisée avec un patient qui travaillait dans une association issue de ce secteur.

2. Les incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles au travail

Méthodologie

- historico-clinique

Apports de mes recherches aux connaissances sur cet objet :

L'esclavage infiltre le monde du travail d'aujourd'hui au travers du rapport subjectif au travail. La manière dont cette infiltration a lieu est différente en Guadeloupe et au Brésil. Ces différences s'expliquent par les caractéristiques du pays d'origine des colonisateurs, l'évolution de la société

¹²⁶ Cette méthode est utilisée en formation pour capter le réel de l'activité. Le chercheur demande au travailleur concerné : « Suppose que je sois ton sosie parfait, demain, je vais travailler à ta place, donne-moi les instructions que je dois suivre pour que personne ne s'aperçoive de la substitution ». Les instructions sont enregistrées en audio. Puis, l'instructeur doit tout retranscrire par écrit, puis reprendre l'écrit pour faire des commentaires à distance. On cherche ainsi, à ce que le sujet voit son travail avec les yeux d'un autre pour essayer de voir quels sont les gestes choisis pour faire telle activité et pourquoi. Le sosie est expert en méthode. Il ne doit pas hésiter à mettre l'instructeur en difficulté pour qu'il explique son travail. L'objectif est de créer un déplacement qui soit propice à prendre de la distance par rapport à son activité, qui soit propice à se dédoubler. Alors il pourra avoir un contact social avec son activité, il pourra analyser son style par rapport au genre de travail qui est le sien. Car la stylisation est aussi un phénomène de mise à distance. On ne s'intéresse pas au style de la personne mais à son style d'action. L'action est le moteur du développement. Le passage d'instruction au sosie est une activité en soi, en déplaçant son activité, l'instructeur change de genre et cela rend possible le déplacement intérieur. Cela lui permet de se défaire de ses schèmes subjectifs et émotionnels, de les décoller, de les voir avec les yeux d'un autre pour pouvoir les développer, les élargir. La responsabilité du sosie est de conduire une expérience et non pas reproduire une expérience, ce qui nous intéresse, c'est de commenter le vécu présent et à venir. Le passage des instructions se fait au sein du groupe et en milieu professionnel ainsi que sa restitution orale.

concernée depuis l'esclavage, les caractéristiques du territoire géographique concerné et les pratiques concrètes de l'esclavage.

Les conduites au travail (allégresse, désintérêt pour le contenu du travail, résistance, désobéissance) qui font le plus souvent l'objet d'un préjugé, ne sont pas naturelles mais le fruit des efforts des afro-descendant.e.s pour lutter contre la souffrance d'être exploité et discriminé dans le monde du travail aujourd'hui. Les recherches du sociologue A. Sayad se trouvent ici complétées par une double perspective psychodynamique et psychanalytique. Mes recherches contredisent l'hypothèse d'un refus massif du travail par les héritier.e.s des personnes esclavagisées. D'une part, parce que les études historiques montrent que le travail a constitué l'unique moyen pour les esclaves de conquérir leur liberté et de se hisser dans la hiérarchie sociale et d'autre part, parce que tous les afro-descendant.e.s qui ont participé à mes recherches racontent comment, eux/elles et leurs aïeux, ont dû investir massivement le travail pour pouvoir survivre et se hisser dans la hiérarchie sociale encore aujourd'hui.

Mes recherches contredisent l'idée selon laquelle il existerait un traumatisme et des symptômes associés à l'héritage de l'esclavage comme cela a pu être suggéré par certains auteurs anglo-saxons en particulier (Degruy, 2005 ; Hickling 2013 ; Ratliff, 2014). Tout dépend des circonstances historiques, de l'évolution de la société depuis, des processus électoraux à l'œuvre, des politiques en termes d'éducation qui sont menées sur le territoire concerné, du degré de persistance de la hiérarchie sociale liée à la couleur de peau, des pratiques éducatives au sein des familles qui en découlent, du rapport subjectif au travail, du travail lui-même, du sens qu'il revêt pour l'individu concerné et de la façon dont le travail est organisé aujourd'hui. Au-delà de ces circonstances, souvent subies plus que choisies par les individus, nous avons vu que ces derniers se défendent individuellement et collectivement contre la souffrance et qu'ils réussissent ainsi, le plus souvent, à préserver leur santé mentale malgré les circonstances défavorables qui sont souvent les leurs encore aujourd'hui.

Les modalités éducatives observées actuellement dans les familles, où tout ou partie des adultes sont héritier.e.s des personnes esclavagisées, ne sont pas uniformes non plus et dépendent elle aussi, non seulement des circonstances historiques et actuelles mais aussi de la situation anthropologique fondamentale (Laplanche, 1987). C'est-à-dire de la façon dont l'enfant va interpréter les messages d'assignation qui lui sont adressés dans son contexte familial, du sens qu'il va donner lui-même à ces messages. Il s'agit, à chaque fois, d'une expérience particulière du fait de la singularité de tel ou tel message énigmatique, renvoyant à la singularité de l'inconscient de tel.le ou tel.le adulte, et à la singularité de la réaction de traduction/symbolisation de l'enfant. L'assignation de la couleur de peau advient à chaque fois de manière différente dans chaque rapport adulte/enfant.

La hiérarchie symbolique existante dans les familles – et qui est le reflet de la hiérarchie existante dans la société – génère un système de préférence envers les différents enfants de la fratrie qui les prépare aux rapports de domination dans la société ; les stratégies que les enfants vont développer pour y faire face sont susceptibles de marquer leur rapport à la domination dans la société, une fois adulte. L'introduction de la couleur de peau comme critère de préférence a permis de le montrer. C'est très différent du fait de dire comme Freud (1916-1917) qu'il existe une compétition entre les enfants pour l'amour des parents : « Le jeune frère n'aime pas nécessairement ses frères et sœurs, et généralement il ne les aime pas du tout...les raisons de ces conflits sont le désir de chacun de monopoliser à son profit l'amour des parents, la possession des objets et de l'espace disponible¹²⁷ ».

Le fait d'avoir utilisé la psychodynamique du travail pour comprendre les incidences de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles au travail m'a amenée à m'intéresser aux travailleurs et aux travailleuses pauvres en Guadeloupe et au Brésil, auxquels la psychodynamique du travail ne s'était plus vraiment intéressée depuis les années 1980. Au Brésil, cela a permis de mieux cerner les spécificités du rapport subjectif au travail dans ce pays alors que les enquêtes menées jusqu'alors décrivaient plutôt un rapport subjectif au travail très proche de celui qui avait été analysé en France. Mes travaux ont également permis de mieux explorer les incidences, non seulement de l'Histoire de la nation – comme ici l'esclavage –, mais aussi de l'histoire infantile, sur le rapport subjectif au travail actuel des individus.

Ma contribution à la réflexion scientifique sur cet objet

6 articles scientifiques : Ganem, V. (2020) ; Mara Campos de Almeida, T, Tarouquella Brasil, K, Magalhães Viana, D, Lisniewski, S, **Ganem, V.** (2020) ; Ganem, V (2018) ; Ganem, V. & Veras Rodrigues, M. (2016) ; Ganem, V. (2013) ; Ganem, V. (2010) ; Ganem, V (2006).

1 ouvrage et 1 chapitre d'ouvrage scientifique : Ganem, V. (2020) ; Ganem, V. (2012).

5 publications dans des actes de colloque : la dernière en date concerne le colloque « La clinique du travail en Guadeloupe : apports réciproques. » réalisé en 2019 au Gosier en Guadeloupe et dont les actes ont été publiés en 2020 sur HAL ; la précédente s'intègre dans les actes du XXIII^{ème} *Forum Professionnel des psychologues* qui a eu lieu à Avignon en 2011 ; les textes des deux premières conférences que j'ai réalisés sur cet objet ont été intégrés aux actes du *colloque de l'Association des*

127 Freud S., (1916-1917). *Conférences d'Introduction à la Psychanalyse, XIII, Conférence Paris*. Paris : Petite Bibliothèque, Payot, 1965, p.189

Psychologues de la Guadeloupe (APSYG) en 2008 et à ceux du *congrès de la Société Française de Psychologie* qui a eu lieu à Nantes en 2007.

2 conférences ont été réalisées également sur cet objet dans des événements scientifiques internationaux en 2019 au Brésil, l'une à l'occasion du 10^{ième} Colloque International de Psychopathologie et de Psychodynamique du travail à São Paulo et l'autre à l'occasion du 30^{ième} anniversaire du *LaBint* de l'Université Fédérale de Pernambuco à Recife.

J'ai réalisé, par ailleurs, 5 conférences lors de colloques nationaux sur cet objet. La dernière en date a eu lieu lors d'une journée d'études intitulée *Meninas velozes : os desafios das estudantes da periferia no ingresso na Universidade e na área de exatas* organisée par l'Université de Brasilia en 2019. La précédente s'était tenue lors de la « Table ronde sur la notion de victimes de l'esclavage » organisée à l'occasion de la *Journée nationale en hommage aux victimes de l'esclavage*, au Ministère de l'Outre-Mer à Paris en 2018. Deux ont eu lieu en 2016 à l'occasion du *Séminaire d'approfondissement en psychodynamique et psychopathologie du travail* à Saint-Denis et l'autre à l'occasion du *Symposium Subalternités et citoyenneté : la participation politique des minorités. Familles et travail* à Paris. J'ai eu l'occasion également en 2015 de traiter de cet objet lors d'un Symposium intitulé : *Psychodynamique du travail et clinique de l'activité : Questions de méthodes. Échanges France, Argentine, Brésil* qui a eu lieu à Villetaneuse. En 2013, c'est lors de la *Conférence d'ouverture du 2^{ième} semestre des cours de post-graduation du département éducation de l'Université Catholique de Brasilia* que j'ai pu traiter de cet objet. La première fois que j'ai pu présenter mes travaux de recherche à ce sujet lors d'un événement scientifique national c'était lors du colloque organisé par l'Université Antilles Guyane qui s'intitulait « *Les défis du tourisme en territoire, villes sur mer et terre* » à Port Louis en Guadeloupe en 2010.

Transmission des connaissances relatives à cet objet

L'occasion m'est donnée de transmettre ces connaissances lors de différents cours, comme celui de psychopathologie et de psychodynamique du travail du CNAM en Guadeloupe et à Paris, ou encore lors d'un cours donné aux étudiant.e.s de Master de la filière psychologie inter et trans-culturelle de l'Université SPN depuis 4 ans. J'enseigne également les principes de la méthode historico-clinique dans le cadre du cours « problématisation de la pratique clinique » qui s'adresse à tous les étudiant.e.s de master de psychologie de l'Université SPN, depuis 2 ans. J'ai eu l'opportunité également de réaliser un cours à distance en 2020 sur cet objet avec les étudiants de Katia Tarouquella Brasil, dans le cadre d'un cours de Master en psychologie de l'Université de Brasilia qui s'intitule : « Corps, psychomatique et psychanalyse ».

Encadrement et évaluation de travaux universitaires sur cet objet

J'ai été invitée à participer à 3 jurys de soutenance de thèse sur des sujets en rapport avec cet objet :

Halima Diallo « Femmes dirigeantes au Sénégal » Thèse présentée à la faculté de psychologie de l'Université Paris 13. 2018

Cherifa Sider : « La relation entre le trouble de stress post-traumatique et le risque suicidaire en Algérie. Résultats de l'enquête Santé Mentale en Population Générale (SPMG) ». Thèse présentée à la faculté de psychologie de l'Université Paris 13, 2017.

Jan Stanislas Joaquim Billand : « Como dialogar com homens autores de violência contra mulheres ? Etnografia de um grupo reflexivo » Thèse présentée à la faculté de médecine de l'Université de São Paulo, 2016.

J'ai également eu l'occasion, en 2018, de soutenir le projet de « capacitação » de la chercheuse et professeure de sociologie, Tânia Mara Campos de Almeida de l'Université nationale de Brasilia, qui s'intitulait « race, genre et classe sociale en Amériques Latine et dans la Caraïbe. »

Projet de recherche réalisés et futurs sur cet objet

Je ne reviendrai pas sur la comparaison Guadeloupe/Brésil que j'ai présenté de manière suffisamment détaillée dans ce mémoire. Je rappelle uniquement qu'un ouvrage en portugais présentant les résultats de l'investigation clinique sous la forme d'entretiens individuels réalisée au Brésil est en cours de finalisation.

Dans le cadre du projet de recherche interdisciplinaire, financé par la FAPDF, qui s'intitule : « Meninas Velozes (Filles rapide) », je réalise, en collaboration avec Tania Mara Campos de Almeida, ci-dessus mentionnée, le même type d'investigation – sous la forme d'entretiens individuels – que celui que je propose dans le cadre de la méthode historico-clinique. L'idée étant d'identifier les circonstances favorables et défavorables à l'entrée des jeunes filles de la périphérie qui participent au projet dans les filières de sciences exactes de l'Université de Brasilia. Deux jeunes filles ont ainsi déjà pu faire l'objet de cette investigation. Notre intention est de poursuivre cette étude auprès d'une dizaine de participantes et de publier un ouvrage collectif faisant état des résultats de cette recherche.

A l'avenir, j'ai l'intention d'associer à mes approches celles des études postcoloniales et décoloniales, mais aussi celles des féminismes noirs, et des African, Black and Caribbean Studies (notamment, au Brésil, le féminisme noir de Lelia Gonzalez, Beatriz Nascimento, Suely Carneiro, Djamila Ribeiro).

Je souhaite également étudier ce qui apparaît ou pas dans les récits de cures psychanalytiques réalisées avec des héritiers des personnes esclavagisées, quand il y en a, ou encore amorcer la discussion avec les psychanalystes sur la transmission transgénérationnelle de l'esclavage, en Guadeloupe, dans d'autres îles de la Caraïbe, au Brésil, en Amérique Latine, aux Etats-Unis.

J'ai été contactée par une candidate qui souhaiterait que j'encadre sa thèse sur le rapport subjectif au travail des Algériens à partir de la méthode historico-clinique. A l'avenir, je projette d'appliquer ainsi cette méthode, chaque fois que ce sera possible, à l'étude des conduites au travail dans le cadre d'autres rapports sociaux de race (génocides amérindiens, colonisation et migrations).

Parallèlement, je souhaiterais expérimenter l'application de la méthode historico-clinique à une Institution. Mon projet est de choisir dans un premier temps l'Institution Emmaus, d'une part parce qu'elle est un acteur important de l'économie sociale et solidaire sur laquelle je souhaite, à l'avenir, focaliser mes recherches en France et, d'autre part, parce que cette Institution a depuis le départ considéré le travail comme central tant comme moyen de subsistance et d'autonomie pour les communautés que comme moyen de reconquête de leur dignité et de leur liberté pour les compagnons (Brodiez-Dolino, A, 2008). Pour ce faire, j'envisage de procéder par étape. Dans un premier temps, j'étudie actuellement la littérature qui s'est intéressée à l'évolution de cette Institution et à son fonctionnement depuis sa création dans le but de constituer une synthèse historique. En 2021, je pense intégrer l'Institution en tant que bénévole afin de réaliser une étude exploratoire de type observation participante et introspection professionnelle (Telle que Suzanne Pacaud a pu la pratiquer en son temps en psychotechnique du travail). Par la suite, j'espère pouvoir réaliser des investigations collectives et individuelles comme le prévoit la méthode historico-clinique, si une demande existe.

CONCLUSION

Dès mes premières interventions en Guadeloupe, il y a plus de 30 ans, j'ai été interpellée par ce que j'ai appelé plus tard dans mes recherches en psychodynamique du travail *L'Enigme de la résistance et de la désobéissance au travail* des salarié.e.s de cette île. C'est ce fil conducteur qui m'a poussée à passer de la pratique du *consulting* en entreprise à la pratique de la recherche-action en psychologie sociale puis en psychodynamique du travail. Peu à peu, j'ai été convaincue par le fait que l'héritage de l'esclavage transatlantique avait aujourd'hui encore des incidences sur les conduites au travail et c'est cette conviction qui m'a amenée, ensuite, à vouloir explorer la situation des collectifs de travail dans un autre pays post-esclavagiste, le Brésil.

En 2016, j'ai donc répondu à l'appel d'offre de l'ANR pour financer le projet de comparaison que j'ai présenté ici. Il s'agissait alors de monter un dispositif d'envergure dont la mise en œuvre s'étalait sur 3 ans et qui devait inclure un grand nombre de chercheurs en Guadeloupe et au Brésil (clincien.ne.s du travail et historien.ne.s).

Ce projet consistait à :

- approfondir le recueil documentaire relatif à l'histoire de l'esclavage réalisé en Guadeloupe et à mettre en œuvre celui qui concerne le Brésil,
- mener des enquêtes de psychodynamique du travail avec des travailleurs et des travailleuses guadeloupéen.ne.s et brésilien.ne.s travaillant dans le même secteur (travail domestique, bâtiment et sélection de déchets),
- mener des entretiens individuels avec des participant.e.s aux enquêtes volontaires pour explorer les relations qu'ils/elles entretenaient avec les adultes lorsqu'ils/elles étaient enfants.

Je n'ai pas réussi à obtenir ce financement. J'ai donc décidé, malgré tout, de mener à bien ce projet, avec le peu de moyen que j'avais à ma disposition, afin de pouvoir démontrer que, pour comprendre les conduites au travail actuelles des descendant.e.s des esclaves, il fallait prendre en compte simultanément :

- leur rapport subjectif au travail, les difficultés concrètes qu'ils rencontrent, la façon dont ils/elles les endurent ou les surmontent individuellement et collectivement,

- l'histoire de l'esclavage transatlantique tel qu'il a été pratiqué concrètement,
- les relations qu'entretenaient ces travailleurs et ces travailleuses avec les adultes qui s'occupaient d'eux/**elles** lorsqu'ils étaient enfants.

En procédant à cette comparaison entre la Guadeloupe et le Brésil, mon but était de prouver que les incidences de l'héritage de l'esclavage transatlantique sur les conduites actuelles au travail ne sont pas uniformes, qu'elles dépendent de la façon dont celui-ci a été pratiqué concrètement dans chaque pays. À ce facteur important s'ajoute la manière dont les organisations du travail ont respectivement évolué depuis l'esclavage ainsi que les situations concrètes de travail actuelles dans ces deux environnements distincts. Et, dernier élément, mais non des moindres, les impacts respectifs des modalités éducatives au sein des familles.

Du fait du manque de moyens que j'avais à ma disposition, la comparaison que j'ai réalisée reste partielle et méritera d'être approfondie par de nouvelles investigations plus structurées. Je pense en particulier au fait que les participant.e.s guadeloupéen.ne.s et brésilien.ne.s ne faisaient pas le même travail et au fait, qu'au Brésil, les participant.e.s aux investigations individuelles n'avaient pas participé aux investigations collectives concernant le travail.

Ce travail de recherche reste donc avant tout programmatique. L'idéal serait de mener le projet tel qu'il avait été proposé à l'ANR, mais à défaut voici quelques pistes à travailler :

- Comparer avec le matériel recueilli dans d'autres enquêtes (Filles rapides) ; chercher des validations élargies, comparer avec d'autres travaux sur la lutte pour la survie dans d'autres contextes.
- Une piste capitale est de mieux interroger le travail (l'activité, la coopération, etc.) sous la lumière de ces résultats. Quels sont les impacts de ces formes de subjectivation sur la qualité du travail, sur la construction des savoir-faire, sur la création de cultures de métiers, mais aussi sur la sécurité, sur la remise du travail dans les temps, sur la maîtrise des coûts, bref, sur l'ensemble de la performance ? Nous en avons eu un aperçu dans l'hôtellerie en Guadeloupe où la stratégie de défense de la résistance et de la désobéissance au travail salarié posait des problèmes majeurs pour les « managers » et où elle avait aussi une incidence sur la qualité de l'accueil et de la coopération. Au Brésil, même si c'est plutôt le *turnover* qui était un « casse-tête » pour les dirigeant.e.s dans l'hôtel mais également dans la coopérative de *catadores*, ces aspects également méritent d'être approfondis.

Mes travaux se situent à la jonction de l'Histoire (ici celle de l'esclave transatlantique) et de l'histoire singulière. J'ai pu montrer l'importance de sortir du cadre strict du travail pour comprendre les conduites au travail des descendant.e.s des esclaves. L'histoire de l'esclavage, tel qu'il a été pratiqué concrètement, a une incidence sur la façon dont les descendant.e.s des esclaves se défendent collectivement, mais elle a aussi une incidence sur la conception que les sociétés concernées ont du genre ; et cela doit être pris en compte lorsqu'on entreprend une analyse genrée des stratégies collectives de défense dans les sociétés post-esclavagistes, même si je n'ai pas développé cet aspect.

Le fait d'avoir pris en compte deux terrains très distincts pour les comparer a permis de montrer, dans les recherches historiques, à quel point la pratique de l'esclavage transatlantique pouvait différer d'un terrain à l'autre.

Procéder à la comparaison de ces deux histoires m'a permis de réaliser combien les propriétaires esclavagistes utilisaient de plusieurs façons le désir de liberté des esclaves pour obtenir de leur part l'engagement subjectif dans le travail indispensable au fonctionnement de leurs commerces et de leurs industries. Les instruments qu'ils avaient à leur disposition pour cela étaient les suivants : l'octroi d'un jardin, la location de l'esclave par lui-même et la perspective d'un affranchissement. Les propriétaires n'ont pas fait usage de ces différents instruments de la même façon en Guadeloupe et au Brésil et, par conséquent, les possibilités qu'avaient les esclaves de conquérir un espace de liberté n'étaient pas les mêmes non plus. Cette différence de contexte permet de mieux comprendre les incidences significatives de l'héritage de l'esclavage sur les conduites actuelles au travail en Guadeloupe et au Brésil.

A l'issue de cette comparaison il est apparu, sur les deux terrains, que cette conquête de liberté par les esclaves passait par le travail et que le travail était resté déterminant pour leurs descendant.e.s s'ils/elles voulaient espérer conquérir une meilleure place dans la hiérarchie sociale liée à la couleur de peau. Il est apparu très clairement qu'ils/elles ont investi activement cette possibilité d'ascension sociale par le travail, ce qui contredit totalement les préjugés existants sur le fait qu'ils/elles seraient fainéant.e.s et n'aimeraient pas le travail...

Cette hiérarchie sociale liée à la couleur de peau est une conséquence directe et objective de la pratique de l'esclavage transatlantique sur ces deux terrains. J'ai pu montrer au travers des investigations individuelles qu'elle pouvait avoir des conséquences jusqu'au sein des familles où une hiérarchie existerait également entre les enfants en fonction de leur couleur de peau.

Cette hiérarchie symbolique liée à la couleur de peau au sein des familles se manifestait par un traitement différencié des enfants par les adultes en fonction de ce critère, quand les enfants de la famille élargie n'étaient pas tous de la même couleur de peau. J'ai pu montrer que cette différence de traitement relevait d'un processus psychologique proche de l'assignation décrite par Jean Laplanche concernant le genre.

Ce traitement différencié comprendrait la tendresse, l'instauration d'un dialogue avec l'enfant, les encouragements à réussir à l'école, le travail domestique et la violence. Pour faire face à ces inégalités au sein de la fratrie, les enfants développeraient des stratégies qu'ils/elles seraient susceptibles de conserver, une fois adulte, pour faire face à la domination dans la société et dans le travail en particulier.

L'un des résultats importants de mon travail est que la prise en compte de l'histoire de l'esclavage dans l'analyse du travail permet d'éclairer les conduites au travail des salariés mais aussi celle des cadres dirigeants, et c'est l'un des aspects qui pourrait connaître par la suite des développements.

Au cœur de mon travail se trouve posée la question des conditions sociales et psychiques de l'obéissance et de la rébellion. Dans des contextes transgénérationnels marqués par l'esclavage, c'est-à-dire le travail forcé, mes investigations suggèrent l'existence d'une conflictualité constante entre ces deux pôles qui traversent l'éducation et le rapport au travail. Il semble qu'on ne puisse pas délier les formes de subjectivations qui ont été mise en évidence de cette polarité où apprendre à obéir autant qu'à désobéir, se soumettre ou résister, font l'objets de représentations sociales et de pratiques sociales encore largement à explorer.

Une autre question est celle de la violence comme outil d'éducation et du sens que lui confèrent les adultes. Certaines violences peuvent faire l'objet d'un travail de traduction et d'interprétation par l'enfant, d'autres non. Certaines pistes ici ne sont qu'esquissées mais interrogent la répétition du cycle de la violence (dont on a vu qu'elle est loin d'être la règle) et les conditions d'un changement social dans l'éducation des enfants.

Par ailleurs, les psychologies du travail et les sciences de l'éducation restent cloisonnées. Or s'il est apparu utile de prendre aussi en compte les relations qui se nouent dans la famille pour comprendre les incidences de l'héritage de l'esclavage transatlantique sur les conduites actuelles au travail, cette articulation serait sans doute féconde d'une manière générale. C'est un autre angle mort que mes travaux cherchent à éclairer. Entre l'histoire et les conduites au travail, un chaînon intermédiaire doit être pris en considération : les rapports entre les adultes et les enfants. La psychodynamique du travail gagnerait à mieux prendre en compte le fait qu'avant de devenir des adultes, les travailleurs et

travailleuses ont d'abord été des enfants et que le rapport subjectif au travail de l'adulte est transmis à l'enfant par le truchement de la situation anthropologique fondamentale et de l'assignation.

De même mes travaux mettent en lien des processus qui relèvent du développement de l'enfant et de sa psychosexualité avec des processus dans le champ du travail à l'âge adulte et selon des voies non linéaires, l'amour de l'infans ne conduisant pas nécessairement à la reconnaissance de l'adulte. J'ai en effet pu montrer, en m'inspirant de *L'Oedipe noir* de Rita Laura Segato, que la forclusion des relations qui se nouent et se dénouent au sein des familles de l'élite blanche brésilienne entre les enfants et leur nourrice noire pourrait jouer un rôle dans le fait que les dirigeants et l'encadrement dénie l'humanité des employé.e.s noir.e.s encore aujourd'hui au Brésil, renforçant d'autant le maintien, depuis l'abolition de l'esclavage, d'une politique d'exploitation de la misère et de l'ignorance dans les milieux de travail brésiliens étudiés.

Les descendant.e.s des esclaves sur les deux terrains, du fait de la hiérarchie sociale liée à la couleur de peau, sont discriminé.e.s et exploité.e.s dans les milieux de travail. Mes recherches ont sur ce point conforté ce qui avait déjà été démontré par de nombreuses autres études¹²⁸. Mes investigations collectives concernant le travail se sont ainsi davantage focalisées sur les rapports de domination qui règnent dans les milieux de travail que sur le travail lui-même. Surtout au Brésil où mes investigations ont été beaucoup moins nombreuses qu'en Guadeloupe. Il conviendra donc de réarticuler le niveau hiérarchique de la division du travail avec celui de la division des tâches, de la répartition du salaire et de la reconnaissance du travail réalisé. Toutefois, cette focalisation a permis de montrer comment les travailleurs et les travailleuses se défendent collectivement contre la souffrance d'être ainsi discriminé.e.s et exploité.e.s., en fonction de la situation concrète de travail qui est la leur, bien sûr, mais aussi de la façon dont l'esclavage a été pratiqué, de la lutte pour la survie et des possibilités d'emploi qui existent ou non dans la région étudiée.

Ces stratégies collectives de défense (résistance et désobéissance en Guadeloupe, allégresse défensive au Brésil) contre la souffrance liée à la discrimination et à l'exploitation sont généralement naturalisées sous la forme de préjugés péjoratifs à l'encontre des travailleurs et travailleuses afro-descendant.e.s. L'existence de ces préjugés naturalisants empêche toute tentative de transformation de l'organisation du travail. Le fait de pouvoir montrer que ces conduites ne sont pas naturelles, qu'elles sont, au contraire, le fruit d'un effort pour endurer des situations de travail source de souffrance

¹²⁸ Voir notamment : Paixão, M. (2010). *Relatorio anual das desigualdades raciais no Brasil 2009-2010*. Rio de Janeiro : Garamon, Ltda ; Beauchemin, C., Hamel, C, Simon, P. (Eds). (2015) *Trajectoire et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*. Paris / Ined.

apparaît donc déterminant pour pouvoir entamer les processus de transformation de l'organisation du travail qui s'imposent.

L'élucidation de ces défenses présente également un intérêt pour éclairer les spécificités du rapport au corps et à la santé physique (déli de vulnérabilité) mais aussi mentale (exclusion des personnes non solidaires de la stratégie de désobéissance). De ce point de vue, le fait que la stratégie collective de défense par la désobéissance suppose de se désengager de la quête de reconnaissance par la hiérarchie et des privilèges qui lui sont associés, interroge plus largement les ambiguïtés de la reconnaissance par la hiérarchie dans le cadre des nouvelles formes d'organisation du travail actuelles qui sont particulièrement pathogènes pour la santé mentale. D'autant que, dans la plupart des collectifs avec lesquels nous avons travaillé en Guadeloupe, ce désengagement vis-à-vis de cette quête de reconnaissance ne les empêchait pas de s'engager par ailleurs dans leur travail.

Plus largement, la psychodynamique du travail ne s'est pas encore suffisamment intéressée aux travailleurs pauvres, la pauvreté représentant une « situation dominante » au sens de Le Guillant. Pourtant, l'ouvrage fondateur de la psychodynamique du travail : *Travail : usure mentale* (1980) commence bien par l'analyse de la situation de personnes très pauvres qui constituent ce que Dejours appelait le « sous-prolétariat ». Et ce sont dans ces espaces où les travailleurs et travailleuses sont les plus dominé.e.s qu'apparaissent les points les plus saillants de ce qu'est l'intelligence au travail. Mais depuis cette première recherche, la psychodynamique du travail s'est plutôt focalisée sur les travailleurs et travailleuses qualifié.e.s, sans doute du fait de la conformation de la demande sociale concernant la souffrance au travail.

Toutefois, en cette période où le racisme systémique est dénoncé de toute part, je considère primordial l'apport de la psychodynamique du travail pour comprendre les conduites au travail dans le contexte des pays post-esclavagistes. Nous avons vu que cela requiert un dispositif de recherche bien particulier que j'ai qualifié d'historico-clinique et qui pourrait aussi être intéressant pour comprendre les incidences de l'héritage de la colonisation sur les conduites au travail actuelles des Amérindiens ou celles des travailleurs et des travailleuses au Maghreb ou en Polynésie par exemple. Il faudrait alors étudier, comme je l'ai fait pour l'esclavage transatlantique, les pratiques concrètes de travail associées à la colonisation sur les terrains étudiés.

L'approche que je défends ici et que je souhaiterais transmettre et approfondir vise à contredire toute approche déterministe, qu'elle soit psychologique (compulsion de répétition, complexe d'Edipe), sociale (la reproduction sociale), ou culturaliste (c'est la culture qui déterminerait tel ou tel comportement). Il n'y a pas de prédictibilité en psychologie, mais toujours une incertitude quant à la

conduite qu'adoptera le sujet au bout du compte, et à laquelle seule la parole des sujets concerné.e.s donne accès.

EPILOGUE

A la fin de mon séjour au Brésil de l'hiver 2018-2019, j'ai enfin pu aller dans un *quilombo*, ces fameux territoires conquis par les esclaves fugitifs et fugitives à l'époque de l'esclavage. Dans ces lieux, on commence à développer une activité touristique qui attire en particulier les Afro-descendant.e.s Nord-américain.ne.s. On y organise des randonnées entre les *quilombos* pour découvrir par exemple les techniques ancestrales qui y ont été maintenues depuis l'esclavage. Les occupants pratiquent des méthodes ancestrales de culture, de transformation (farine de manioc, huile d'endé), de pêches, dans le Recôncavo de la baie de tous les saints, les femmes en particulier pêchent les crabes, les palourdes, les moules, les huîtres...

En ce qui me concerne, j'ai participé à une randonnée intitulée : « *a caminhada ancestral* » du *quilombo* Kaonge située sur la commune de Cachoeira dans le *recôncavo* de la Bahia de tous les saints dans le Nord-Est du Brésil. Cette randonnée consiste à refaire le chemin que faisaient les ancêtres de cette communauté *quilombola* pour aller vendre le fruit de sa production (fruits de mer recueillis dans la mangrove, farine de manioc, huile de d'endé...) sur un marché local. Ce chemin était très long, escarpé et éprouvant. J'avoue avoir eu beaucoup de difficulté à arriver au bout. Pour cette communauté, c'était une manière de faire revivre aux visiteurs et visiteuses les difficultés éprouvées par leurs ancêtres pour vivre en liberté. Ils/elles nous ont raconté que leurs ancêtres parcouraient ce chemin 3 fois par semaine chargé.e.s de marchandises. J'ai pu, à cette occasion, me rendre compte de la santé mentale et physique des descendant.e.s de cette communauté *quilombola* qui ont manifesté, hommes comme femmes, pendant toute la journée une énergie incroyable. Après cette randonnée qui m'avait totalement épuisée, ils/elles ont dansé tout l'après-midi au rythme de la « *roda de samba* » traditionnelle dans cette région. Je n'ai malheureusement pas eu l'occasion de pousser plus loin mes investigations avec eux à ce jour.

Paulo Gilvane Lopez Pena et son équipe de la faculté de médecine de la UFBA ont accompagné pendant plusieurs années des femmes *quilombolas* qui extraient les fruits de mer de la mangrove avec comme objectifs la reconnaissance de leur travail, la prévention et la prise en charge de leurs pathologies professionnelles. Ils/elles ont décrit que ces femmes pratiquent un travail extrêmement pénible physiquement pendant de longues heures quotidiennement et ce, pendant très longtemps puisqu'elles commencent très jeunes et travaillent jusque très tard dans leur vie. Dans un ouvrage qui leur est consacré (Pena & Martins, 2014) il est écrit :

« Malgré la charge de travail, l'exposition intense à des facteurs de risque ergonomiques, elles ne développent des lésions ostéo-musculaires que tardivement si l'on considère le temps moyen de réalisation de leur activité de 38,7 années et le commencement précoce du travail aux alentours de 5 à 7 ans. Ce fait peut être attribué aux micro-pauses existantes au cours de la réalisation du mode opératoire¹²⁹. » (p. 211).

J'ai eu la chance de pouvoir rencontrer Paulo Gilvane Lopez Pena en décembre 2019 pour échanger avec lui sur ce constat. Il m'a alors expliqué que cette observation découlait d'une comparaison dans la littérature avec d'autres catégories professionnelles de salariées soumises à une importante charge en termes de mouvements répétitifs et qui développaient des lésions après un temps d'exposition bien inférieur. Leur hypothèse était que le fait d'être autonome - sans avoir à subir de commandement patronal – même si elles étaient pauvres, leur permettait de se protéger de l'évolution des lésions en ayant recours à des techniques traditionnelles d'atténuation des efforts douloureux qui ont été décrites dans ce livre. Dans cet ouvrage, les auteurs déclarent aussi que :

« Il s'agit d'hommes, d'enfants et principalement de femmes exposées à des risques variés et à des processus pathogènes sans pour autant bénéficier d'aucun système de protection de leur santé au travail. [...] Pourtant, elles souhaitent maintenir leurs modalités de travail traditionnelles [...] qui s'appuient sur des savoirs [...] millénaires et qui jusqu'à présent ont assuré leur survie¹³⁰. » (Pena & Martins, 2014, p. 26).

Paulo Gilvane Lopez Pena a aussi fait un film *Mulheres das aguas*¹³¹ où ces femmes parlent de leur travail avec beaucoup de passion, elles disent toutes qu'elles adorent ce travail et ne veulent pas en faire un autre. L'une d'entre elle, dans le film, s'exclame par exemple : « *Quem me manda aqui é o Mangue !* ». (qui me commande ici ?. C'est la mangrove). J'avais donc auprès de lui l'idée que c'était ce plaisir que ces femmes ressentaient à l'occasion de leur travail, du fait du contexte de sa réalisation, de la liberté, du contact avec la nature, qui auraient aussi expliqué peut-être la lenteur de l'évolution des lésions. Ce à quoi il m'a répondu que j'avais raison, que ces femmes parlaient de leur

¹²⁹ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : "apesar da carga de trabalho, da exposição intensa ao fator de risco ergonômico, desenvolvem lesões osteomusculares tardiamente, considerando o tempo médio de mariscagem de 38,7 anos e o início precoce do trabalho de em torno de cinco a sete anos. Este fato pode ser atribuído às micropausas existentes na realização do modo operario".

¹³⁰ Traduit par mes soins à partir du texte suivant : « Trata-se de homens, crianças e principalmente mulheres expostas aos mais variados riscos e a processos de adoecimento sem acesso à proteção da saúde dos trabalhadores [...] No entanto resistem com a manutenção de modos de trabalho tradicionais [...] mobilizando saberes [...] milenares que até então vem assegurando a sobrevivência dessa categoria de profissionais das águas. »

¹³¹ Titre traduit par mes soins : Les femmes des eaux. Lien internet

<https://www.youtube.com/watch?v=P62sFlw7K8>

plaisir au travail et le manifestaient dans leur travail au quotidien. Lors des innombrables réunions qu'il avait faites avec elles, il avait compris que c'était très important pour elles de parler non seulement des maladies et de la souffrance mais aussi de la santé et de la richesse que représentait pour elles la mangrove. Il en était venu à discuter avec elles de la thérapie que constituait la mer - thalassothérapie – et de la richesse que constituaient les plages et les mangroves pour leur santé mentale et physique, ce qui renforçait le sens de leur lutte pour la préservation de ce territoire, source de santé. Il avait pu ainsi avoir accès à de nombreux exemples de thérapies traditionnelles qui incluait les plages et les mangroves. Nous avons convenu de rencontrer ces femmes pour en discuter dès que cela serait possible.

Ainsi ces femmes *marisqueras* décrivent un tout autre rapport au travail que celui qui m'avait été décrit par les travailleurs et les travailleuses pauvres non qualifié.e.s, exploité.e.s dans le bâtiment, la sélection des déchets et l'hôtellerie. Le fait d'être née et de vivre au sein de ces communautés *quilombolas* constituerait donc une troisième voie qui reste à analyser pour les héritiers et héritières des esclaves au Brésil.

BIBLIOGRAPHIE

Alencastro de, L-P. (2011). Une société esclavagiste. *L'Histoire*, 366, 40-47.

Alibar, F & Lembeye, P. (1983). *Le couteau seul...Sé Kouto sèl... La condition féminine aux Antilles*. (Vols.1-2). Paris : Editions Caraïbéennes.

André, J. (1987). *L'inceste focal*. Paris : P.U.F.

Arendt, H. (1972). *La crise de la culture* (2è éd.). Paris : Gallimard. (Œuvre originale publiée en 1954).

Araujo Filgueiras, V. (2015). Saude e segurança do trabalho na construção civil Brasileira In A. Da Silva, J. Lima de Souza, I. Fonseca de Souza, L-A, Scienza, M. Coifman Branchtein, S. Ferreira da Cunha, V. Araujo Filgueiras (Org.) & W.R. Simon. *Saude e segurança do trabalho na construção civil brasileira*. Document non publié, Ministério Publico do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 20e Região – Sergipe

Ayouch, T. (2018). L'hybride, le psychique et le social : pour une psychanalyse mineure. *K. Revue trans-européenne de philosophie et arts*, 1, 2/2018, 106-123. En ligne <https://revue-k.univ-lille.fr/data/images/Numero-1/9-Psychanalyse%20mineure%201.pdf>

Baïri, F & Hamraoui, E. (2005, mars). *Généalogies viriles. Dialogue clinico-philosophique*. Communication présentée au séminaire « PSYGID », CNAM/INETOP, Paris.

Bancel, N., Blanchard, P. Boëtsch, G., Deroo, E & Lemaire, S. (Eds.). (2002). *Zoo humains. Au temps des exhibitions humaines*. Paris : La Découvertes & Syros.

Barbier, R. (1996). *La recherche-action*. Paris, Anthropos.

Beauchaine T.P, Webster-Stratton C & Reid M.J. (2005). Mediators, moderators, and predictors of 1-year outcomes among children treated for early-onset conduct problems : A latent growth curve analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73, 371-388

Beauchemin, C., Hamel, C, Simon, P. (Eds). (2015) *Trajectoire et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*. Paris / Ined.

Bellini, L. (1988). Por amor e por interesse: a relação senhor escravo em cartas de alforria. In J. Reis (Ed), *Escravidão e invenção da liberdade. Estudos sobre o negro no Brasil*. (pp. 73-86). São Paulo : Editora Brasiliense.

Belu, C. (1800). *Des colonies et de la traite des nègres*, Paris : impr. De Guillemet.

Bennassar, B (2011). Du bois et du sucre in *l'Histoire*, 366, 20-26.

- Benoit, C. (2000). *Corps, jardins, mémoires. Anthropologie du corps et de l'espace à la Guadeloupe*. Paris : CNRS Editions.
- 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.
- Bourdieu, P. (1980). *Questions de sociologie*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1993). *La misère du monde*. Paris : Seuil
- Bourdieu, P. (1994). *Raison Pratiques*. Paris : Seuil.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris : Liber, Seuil.
- Bourdieu, P & Passeron, J.C, (1964). *Les héritiers*, Paris : Editions de minuit.
- Bourdieu, P. & Passeron, J.C (1970). *La reproduction*. Paris : Editions de minuit.
- Brodhead Rh. (1988). Sparing the rod : discipline and fiction in antebellum America. *Représentations*, 21, 67-96.
- Brodiez-Dolino, A, (2008) *Emmaüs et l'abbé Pierre*. Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Butler, J. (2004). *Le pouvoir des mots* (C. Nordmann, trad.). Paris, Editions Amsterdam. (Œuvre originale publiée en 1997).
- Butler, J. (2005). *Trouble dans le genre* (C. Krauss, trad.). Paris : La découverte. (Œuvre originale publiée en 1990)
- Cabanes, R. (2002). *Travail, famille mondialisation*. Paris : Karthala.
- Cadornega, A.de O. de (1941). *Historia Geral das guerras Angolanas*, Lisboa, Agencia Geral das colônias, 1942-3, 3 v.
- Carneiro da Cunha, M. (1985). *Negros, Estrangeiros : os Escravos Libertos e sua volta à África*. São Paulo : Editora Brasiliense.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris : Fayard.
- Castro, A. B. de. (1980) A economia política, o capitalismo e a escravidão. In J. R. do Amaral Lapa (Ed.). *Modos de produção e realidade brasileira (pp. 67-107)*. Petrópolis : Vozes.
- Castro Alves, A de (1997). *Poemas abolicionistas*. Rio de Janeiro : Ediouro.

Chiland, C. (Ed.). (1993). *L'entretien clinique*. Paris : P.U.F.

Crozier, M. & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris : Seuil

Cru, D. & Dejours, C. (1985). La peur et la connaissance des risques dans les métiers du bâtiment. In C. Dejours, C. Veil & A. Wisner (Eds.), *Psychopathologie du travail* (pp. 27-34). Paris : Entreprise moderne d'édition.

Cru, D. (1988). Les règles de métier. In Dejours C. (Ed.). *Plaisir et souffrance dans le travail* (Vol 1, pp. 29-50). Paris : Editions de l'AOCIP.

Cyrulnik, B. (1999). *Un merveilleux malheur*. Paris : O. Jacob.

Daniellou, F., Teiger C. & Dessors D. (1988). Formation à l'analyse de l'activité et rapport au travail. In Dejours C (Ed.). *Plaisir et souffrance dans le travail* (Vol.1, pp. 77-94). Paris : Editions de l'AOCIP.

Da Silva, A. ; Lima de Souza, J.; Fonseca de Souza, I. ; Scienza, L.A ; Coifman Branchtein, M.; Ferreira da Cunha, S. ; Araujo Filgueiras, V. (Org.) & Simon, W-R. (2015) *Saude e segurança do trabalho na construção civil brasileira*. Document non publié, Ministério Publico do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 20e Região – Sergipe

Davezies, P. (1991, décembre). *Eléments pour une clarification des fondements épistémologiques d'une science du travail*. Communication présentée au Colloque national de la Société française de psychologie, Clermond Ferrand.

Davis, A (1983). *Femmes, race et classe* (D. Taffin et al, trad.). Paris : Des femmes. (Œuvre originale publiée en 1981)

Debbasch, Y. (1961). Le Marronage, essai sur la désertion de l'esclave antillais. *L'année Sociologique*, 1-112. PUF : Paris.

Debien, G. (1974). *Les esclaves aux Antilles françaises (XVIIè – XVIIIè siècles)*. Gourbeyre : Société d'histoire de la Guadeloupe.

Degrug Leary, J. (2005) *Post Traumatic Slave Syndrome : America's Legacy of Enduring Injury and Healing*. Oregon : Uptone Press.

Desbrousses H. (1973). *Pratique et connaissances ouvrières dans l'industrie capitaliste*. Saint-Germain-de-Calberte : Centre de sociologie historiques.

Dejours, C. (1980). *Travail : usure mentale*. Paris : Bayard.

Dejours, C. (Ed.) (1988). *Plaisir et souffrance dans le travail (Vols. 1-2)*. Paris : Editions de l'AOCIP.

Dejours, C. (1993 a). Intelligence pratique et sagesse pratique : deux dimensions méconnues du travail réel. *Education permanente*, 116 (1), 47-70

Dejours, C. (1993b). Coopération et construction de l'identité en situation de travail. *Futur Antérieur*, 16. En ligne <https://www.multitudes.net/Cooperation-et-construction-de-l/>.

Dejours, C. (1995). *Le facteur humain*. Paris : P.U.F « Que sais je ? ».

Dejours, C. (1996). Psychologie clinique du travail et tradition compréhensive, in Clot. Y (Ed.) *Les histoires de la psychologie du travail* (pp.195-219). Toulouse : Octarès.

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France*. Paris : Seuil.

Dejours, C. (2001). *Le corps d'abord. Corps biologique, corps érotique et sens moral*. Paris : Payot.

Dejours, C. (2003a). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*. Paris : INRA

Dejours, C. (2003b). Pour une théorie psychanalytique de la différence de sexes. In A. Green, I. Grubrich-Simitis, J. Laplanche, J.G. Schimek; C. Chabert, C. Dejours & J.C. Rolland (EDs.). *Sur la théorie de la séduction* (pp. 55-68). Paris : In press.

Dejours, C. (2009). *Le travail vivant. Travail et émancipation* (Vols. 1-2). Paris : Payot.

Dejours, C. (2019). La pratique de l'enquête-intervention : quelles inflexions dans le contexte d'aujourd'hui ? *Travailler*, 41, 87-96.

Dejours, C., Dessors, D. & Molinier, P. (1994). Pour comprendre la résistance au changement. *Documents pour le médecin du travail*, 58, 112-117. Ed. I.N.R.S & Ministère du travail – Direction des relations du Travail.

Dejours, C & Gernet, I. (2012). *Psychopathologie du travail*. Issy-les-Moulineaux : Elsevier Masson.

Delanoë, D., Selma, H., Bachelot, A. (2012). Class, gender and culture in the experience of menopause. A comparative survey in Tunisia and France. *Social Science and Medicine*. 75, 401-409.

Delanoë, D. (2015). Les châtiments corporels de l'enfant, une forme élémentaire de la domination. *L'Autre*, 16, 48-58.

Delanoë, D. (2017). *Les châtiments corporels de l'enfant. Une forme élémentaire de la violence*. Paris : Eres.

Delphy, C. (2001). *L'ennemi principal, II : « penser le genre »*. Paris : Syllepse.

Demaegdt, C., Duarte, A., Edrei, B & Rolo, D. (2019) Enquête avec fin et enquête sans fin. *Travailler*, 41, 75-85.

Demazière, D., Araujo Guimarães, N., Hirata, H. & Sugita, K. (Eds). (2013). *Être chômeur à Paris, São Paulo, Tokyo: Une méthode de comparaison internationale*. Paris: Presses de Sciences Po.

Dessors, D. (2005). *Echec et réussite de la fidélisation des salariés aux postes de la filière viande bretonne : interroger le travail et la santé pour agir*. Études STIVAB – rapport transversal. Document non publié.

Dessors, D & Jayet, C. (2009). Méthodologie et action en psychopathologie du travail. In D. Dessors, *De l'ergonomie à la psychodynamique du travail* (pp.103-124). Toulouse : Eres.

Dessors D. & De Gasparo, S. (2009) L'industrialisation de la mort animale. Analyse psychodynamique du travail dans l'industrie de la viande. In D. Dessors, *De l'ergonomie à la psychodynamique du travail*, Toulouse : Eres

D'Iribarne, P. (1989). *La logique de l'honneur*. Paris : Seuil.

Dorlin, E. (Ed.). (2008) *Black feminism. Anthologie du féminisme africain-américain., 1975-2000*. Paris : L'Harmattan.

Dorlin, E (2009). *La matrice de la race*. Paris : La découverte.

Dos santos, L. (2017). Por uma história do negro no sul do mato grosso : história oral de quilombolas de Mato Grosso do Sul e a (re)invenção da tradição africana no cerrado brasileiro. *Revista de Pesquisa Histórica – CLIO*, 35, 239-259.

Dubost, J. (1987). *L'intervention psychosociologique*. Paris : P.U.F.

Dubar, C. (1991). *La socialisation*. Paris : Armand Colin.

Durrant J.E. (2000). Trends in youth crime and well-being in Sweden since the abolition of corporal punishment. *Youth & Society*, 31, 437-455.

Durrant J.E & Janson, S. (2005). Legal reform, corporal punishment and child abuse : The case of Sweden. *International Review of Victimology*, 12, 139-158.

Dussillion, CH. J. (1843). *Considérations dur l'esclavage aux Antilles françaises et son abolition graduelle*. Paris : Chez Dussillion.

Elias, N. (1983). *Engagement et distanciation*. Paris : Fayard.

Emanoeli, J., Tarouquella Brasil, K & Ganem, V. (2017). O desafio do trabalho com adolescentes em conflito com a lei: uma intervenção em psicodinâmica do trabalho. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v22, n. 2, p. 165-173, abr./jun. 2017. En ligne
<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/PsicolEstud/article/view/31869/pdf>

Emanoeli, J, Tarouquella Brasil, K, Ganem, V, Francesca de Almeida, S (2020). Método de intervenção em uma instituição de privação de liberdade: dispositivo de escuta de adolescentes na socioeducação e de agentes de reintegração social in *Psicologia: teoria e pesquisa*36(spe), e36nspe9. Epub December 02, 2020.<https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe9> (SciELO).

Enders, A. (2008). *Nouvelle histoire du Brésil*. Paris : Chandeigne.

Enders, A. (2011). La république des oligarques. *l'Histoire*, 366, 66-67.

Eyma, X. (1857). *Les peaux noires, scènes de la vie des esclaves*. Paris : Michel Lévy frère.

Fanon, F. (1952) *Peau noire, masques blanc*. (2^e éd.). Paris : Points.

Ferreira da Cunha, S. (2015). Perfil do mercado de trabalho brasileiro e dos trabalhadores na construção civil. In A. Da Silva, J. Lima de Souza, I. Fonseca de Souza, L.A. Scienza, M. Coifman Branchtein, S. Ferreira da Cunha, V. Araujo Filgueiras (Org.) & W.R. Simon, *Saude e segurança do trabalho na construção civil brasileira*. (op. cit.)

Ferreira dos Reis, I.C. (2001). *Historias de vida familiar e afetiva de escravos na Bahia do século XIX*. Salvador : Centro de Estudos Baianos da UFBA.

Ferenczi, S (1929). *L'enfant dans l'adulte*. Paris : Payot.

Fléchet, A. (2011). Le Noir révolté. *L'Histoire*, 366, 52-57.

Flottes, A. (2004). Conflit de personnes, guerre des clans : deux enquêtes dans les services. *Travailler*, 11, 147-168.

Flottes, A (2009). Dominique Dessors. La méthodologie d'intervention et le rapport entre terrain et laboratoire. *Travailler*, 21, 34-47.

Freud, S (1915). *Œuvres complètes. 1914-1915. Métapsychologie. Pulsions et destins des pulsions* (Vol. XIII). Paris : PUF, 1994

Freud, S (1916). *Œuvres complètes. 1915-1917. Leçon d'introduction à la psychanalyse* (Vol. XIV). Paris : PUF, 2000

Freyre, G. (1952). *Maîtres et Esclaves* (R. Bastide, trad., 2^e ed.). Paris : Gallimard. (Oeuvre originale publiée en 1933)

Freyre, G. (1950). *Casa grande e senzala.*, 6a., Rio de Janeiro.

Freyre, G. (1979). *Os escravos nos anúncios de jornais brasileiros do século XIX*. São Paulo : National. Lien internet <https://bdor.sibi.ufrj.br/bitstream/doc/419/1/370%20PDF%20-%20OCR%20-%20RED.pdf>

Gaignard, L. (2001). Résonance symbolique entre les idéologies managériales et la sphère privée : question pour une psychanalyste en ville. *Travailler*, 6, 115-128.

Gaignard, L. (2006). Introduction du dossier « Racisme et travail », *Travailler*, 16, 7-14.

Gaignard, L. (2011). Les descriptions du désespoir au travail. *L'évolution psychiatrique*, 76 (2), 177-186.

Gaignard, L (2016). *Chroniques du travail aliéné*. Paris : d'une.

Gaignard, L. (2020). *Le travail n'est pas une affaire personnelle. La cure psychanalytique non plus*. Paris : d'une.

Ganem, V. & Guembe, A-M. (2001, mai). 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. Communication présentée au 3^{ième} colloque international de psychopathologie et de psychodynamique du travail, Paris.

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*, 8, 315-328.

Ganem.V. (2006) Un processus d'assignation peut en cacher un autre. *Travailler*, 16, 171-182.

Ganem, V. (2007) *Le rapport subjectif au travail en Guadeloupe. Analyse des incidences de l'héritage de l'esclavage sur les 399 conduites actuelles des salariés dans l'hôtellerie*. Thèse de doctorat de psychologie non publiée, Ecole doctorale Entreprise Travail Emploi, Paris.

Ganem, V. (2011a). Informe de un estudio de campo sobre una intervención basada en la psicodinámica del trabajo. *Laboréal*, VII(1), 68-75.

Ganem, V (2011b). Seul le travail rentable est évalué, *Travailler*, 25, 129-144.

Ganem, V. (2012). *La désobéissance à l'autorité. L'énigme de la Guadeloupe*. Paris : P.U.F.

Ganem, V. (2012, mai). Una comparación entre las técnicas de intervención en Ergonomía y en Psicodinámica del Trabajo. Communication présentée au Colloque « La ergonomía, contada por quienes la hacen », Buenos Aires, Argentine

Ganem, V. (2013a). Clinica y transformacion de las situaciones de trabajo. In Actes du *1er Symposium International Trabajo, actividad, subjetividad* (pp. 83-100). Cordoba.

Ganem, V. (2013b). L'impact de l'héritage de l'esclavage sur le traitement des enfants et des adolescents par les adultes : l'exemple de la Guadeloupe. *Interacções*, 26, 43-68.

Ganem, V. (2014, août) *Quel peut être l'intérêt d'une démarche de psychodynamique du travail dans le cadre des RPS ?* Communication présentée au XVIII^{ème} congrès de l'Association International de Psychologie du travail de Langues Française (AIPTLF), Florence. Italie.

Ganem, V. (2015, mars) *Quelle méthode d'intervention ? Quels processus de transformation ?* Communication présentée au Colloque PCPP : *Pathologies de la modernité. Quelle place pour le travail ? Analyse de la souffrance au travail*, Boulogne.

Ganem, V. & Veras Rodrigues, M. (2016) Quel est l'impact de la faim et de la lutte pour la survie sur le rapport subjectif au travail ? Analyse de la sécurité des ouvriers sur un chantier à Brasilia. *PISTES*, 18,1. Lien internet <https://journals.openedition.org/pistes/4673>

Ganem, V. (2017a). Eléments de compréhension du rapport entre santé mentale et travail à partir des connaissances en psychodynamique du travail In Chaignot & Dejours (Eds) *Droit et clinique du travail* (pp. 209-220). Paris : PUF.

Ganem, V. (2018) Spécificités de stratégies de défenses de travailleurs pauvres au Brésil, *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 26, 155-166.

Ganem, V. (2019). L'enquête de psychodynamique du travail canonique : prescription et réalité. *Travailler*, 41, 61-74.

Ganem, V. (Ed.) (2020) Actes du colloque « La clinique du travail en Guadeloupe : apports réciproques ». Lien internet <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02501819>.

Ganem, V & Gaignard L. (2017). Obéissance et suicide. Le cas de la Guadeloupe, *Le Carnet Psy*, 211, 22-31.

Ganem, V. & Rebeyrat, J.F. (2020). La méthode d'intervention en psychodynamique du travail face au « tournant gestionnaire » : l'exemple d'une intervention dans une Unité Mixte de Recherche. *Psychologie du travail et des organisations*. 26, 45-55.

Ganem, V. & Robert, P. (2017) Intervention en institution : dialogue entre la psychodynamique du travail et l'approche psychanalytique des groupes. *Revue de Psychothérapie Psychanalytique de Groupe*, 68, 15-32.

Ganem, V. & Rolo, D. (2013). Le travail d'accueil : ses aléas, ses débats et ses combats. *RELET*, 29, 167-186.

Garlan, Y. (1995). *Les Esclaves en Grèce ancienne*. Paris : La découverte.

Gershoff, E.T. (2002). Corporal Punishment by Parents and Associated Child Behaviors and Experiences : A Meta-Analytic and Theoretical Review. *Psychological Bulletin*, 128, 4, 539-579.

Gershoff E-T. (2008). Report on Physical Punishment in the United States : What Research Tells Us About Its Effects on Children. Columbus, Oh : *Center for Effective Discipline*. Lien internet <http://www.nospank.net/gershoff.pdf>

Gershoff E-T. (2010). More harm than good : A summary of scientific research on the intended and unintended effects of corporal punishment on children, *Law and Contemporary Problems*, 73, 33-58.

Gershoff E-T, Bitensky Sh. (2007). The case against corporal punishment of children : Converging evidence from social science research and international human rights law and implications for U.S. public policy, *Psychology, Public Policy, and Law*, 13, 231-272.

- Gershoff E-T, Grogan-kaylor A, Lansford JE & al. (2010). Parent discipline practices in an international sample. *Child Development*, 81, 487-502.
- Godelier M. (2009). *La production des grands hommes*. Paris, Flammarion.
- Gomes, F dos S. (1996). Jogando a rede, revendo as malhas : fugas e fugitivos no Brasil escravista. *Tempo*, 1(1), 67-93.
- Gorender, J. (1985) *O escravismo Colonial* (4è ed.). São Paulo : Atica.
- Goulart, J-A. (1972) *Da fuga ao suicídio*. Rio de Janeiro : Conquista.
- Handelmann, H. (1978) *História do Brasil* (2è ed.). São Paulo : Melhoramentos.
- Héritier F. (2002). *Féminin/Masculin II*. Paris : Odile Jacob.
- Héritier, F. & Molinier P. (2014). La valence différentielle des sexes, création de l'esprit humain archaïque. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 17, 167-176.
- Hickling, FW. (2013) The Treatment of Personality Disorder in Jamaica with Psychohistoriographic Brief Psychotherapy, *West-Indian Medj*, 62 (5) :431, june2013 ;
- Hirata H. et Kergoat D. (1988). Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du Travail. In C. Dejours (Ed.). *Plaisir et souffrance dans le travail* (Vol 2, pp. 131-176). Paris : Edition de l'AOCIP.
- Hodge-Freeman, E. (2018). *A cor do amor*. São Carlos : EdUFSCar.
- Jaquet, C & Bras, J. (Eds.). (2018). *La fabrique des transclasses*. Paris : P.U.F.
- Jobert, B. (2003) « Politique de la comparaison » In M. Lallement & J. Spurk (Ed.). *Stratégies de la comparaison internationale* (pp. 325-328). Paris : CNRS Éditions.
- Karam, H. (2010). *Da alcoolização ao verbo*. Brasília : Paralelo.
- Lapassade, G. (1989). Recherche-action externe et recherche-action interne, Pratiques de Formation/Analyses, Recherche action et formation. Le travail de terrain, université Paris 8, *Formation Permanente*, 18, 17-41.
- Laplanche, J. (1987). *Nouveaux fondements pour la psychanalyse* (2è Ed.). Paris : P.U.F.
- Laplanche, J. (2003). Le genre, le sexe, le sexual. In A. Green, I. Grubrich-Simitis, J. Laplanche, J.G Schimek, C. Chabert, C. Dejours & J.C. Rolland. *Sur la théorie de la séduction* (pp. 69-104). Paris : In press.
- Laville, A., Teiger C. & Duraffourg, J. (1973). Conséquences du travail répétitif sous cadences sur la santé des travailleurs. Document non publié. Rapport n°29, Laboratoire de Physiologie du travail et d'ergonomie du CNAM, Paris.

- Le Goff, J.P. (1992). *Le mythe de l'entreprise*. Paris : La Découverte.
- Le Goff, J-P. (1999). *La barbarie douce*. Paris : La découverte.
- Le Guillant, L. (1984). *Quelle psychiatrie pour notre temps ?* Toulouse : Erès.
- Lesel, L. (1995). *Le père oblitéré*. Paris : L'Harmattan.
- Lhotellier, A. (1995). Action, praxéologie et autoformation. *Education permanente*, N° 122-1, 233-242.
- Lhuillier, D. (2006). *Cliniques du travail*. Toulouse : Erès.
- Linhart, R. (1978). *L'établi*. Paris : Les éditions de minuit.
- Luccock, J. (1975). *Notas sobre o Rio de Janeiro. E partes meridionais do Brasil*. Belo Horizonte : Itatiaia ; São Paulo, EDUSP.
- Longin, F. (1848). *Voyage à la Guadeloupe : œuvre posthume*. Paris : Hachette BnF.
- Maestri, M. (1991). *l'esclavage au Brésil*. Paris : Karthala.
- Malheiro, A.M.P.(1866). *A escravidão no Brasil*, Rio de Janeiro.
- Mara Campos de Almeida, T, Tarouquella Brasil, K, Magalhães Viana, D, Lisniowski, S & **Ganem, V.** (2020) A passos largos: meninas da periferia rumo à universidade e seus dilemas psicossociais. *Sociedade e Estado*, 35, 1, 101-134.
- Mémoire à M. Berryer, ministre et secrétaire d'Etat, Caom F3 126.
- Miller, A. (1981). *C'est pour ton bien* (3è éd.). Paris : Aubier.
- Miller, A. (2004). *Notre corps ne ment jamais*. Paris : Flammarion.
- Ministère de la Marine et des Colonies, *Exposé général des résultats du patronage des esclaves dans les colonies françaises, imprimé par ordre du ministre d'Etat de la Marine et des colonies*, impr. Royale, Paris, juin 1844, p. 131-132.
- Mintzberg, H. (1981). *Structure et dynamique des organisations*. Paris : Les éditions d'organisation.
- Molinier, P. (2002). Souffrance et théorie de l'action, *Travailler*, 7, 131-146.
- Molinier P. (2003a). *Psychodynamique du travail et identité sexuelle*. Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion.
- Molinier, P. (2003b). Et maintenant... que vais-je faire ? Incidences du progrès technique sur le travail des mécaniciens d'autobus. *Travailler*, 10, 129-152.

Molinier, P. (2006). *Les enjeux psychiques du travail*. Paris : Payot.

Molinier, P. (2008). Pénis de tête. Ou comment la masculinité devient sublime aux filles, *Cahiers du Genre*, 45, 153-176.

Molinier, P. (2010). Souffrance, défenses, reconnaissance. Le point de vue du travail. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 10, 99-110.

Molinier, P. (2012a). Une enquête de psychodynamique du travail dans un département de recherche industrielle. Méthodologie, élaboration, résultats, *Bulletin de psychologie*, 519, 217-225.

Molinier, P. (2012b). L'évitement du travail dans l'affaire des sœurs Papin. Une question toujours d'actualité ? *L'évolution psychiatrique*, 77, 81-95.

Molinier, P. (2018). Antériorité de l'éthique sur le collectif, *Psychiatrie, Psychanalyse et société - Le travail : questions cliniques et enjeux actuels*, 7. Lien internet <http://www.revue-pps.org/antiorite-de-lethique-sur-le-collectif/>.

Molinier, P. (2018). *Le care monde*. Lyon : ENS Editions.

Molinier, P., Boursier, L. & Mercier-Millot, S. (2021) *La production du vivre, Travail, genre et subalternité*. Paris : Hermann (A paraître)

Molinier, P., Cepeda, M.-F. (2012). « Comme un chien à carreau », des employées domestiques colombiennes entre *care* et justice, *Travailler*, 28, 33-56.

Molinier, P. & Flottes, A. (2012). Travail et santé mentale : approches cliniques, *Travail et Emploi* (En ligne), 129. Lien internet <http://travailemploi.revues.org/5547>

Moreira, P. (1899). *Os apontamentos para o dicionário Geográfico do Brasil*. Rio de Janeiro : Imprensa Nacional

Morice, A. (1989). *Les travailleurs du bâtiment a João Pessoa (Brésil)*. Document non publié. Rapport de recherche intermédiaire.

Morice, A. (1992) Les « pions » du bâtiment au Brésil ou quand le capital se fait rebelle au salariat. *Genèses*, 7, 5-32.

Morice, A. (1996). Des objectifs de production de connaissances aux orientations méthodologiques : une controverse entre anthropologie et psychodynamique du travail. *Revue internationale de Psychosociologie*, 5, 143-160.

Mott, L. (1987). Os escravos nos anúncios de jornais de Sergipe. *Revista do Instituto Histórico e Geográfico de Sergipe*, 29, 133-147.

Mulot, S. (2019, mai). *Les violences ordinaires dans l'éducation des enfants en Guadeloupe* Communication présentée au Congrès international de l'AIFREF, Fort-de-France.

- Nieuhof, J. (1682). *Memorável Viagem Marítima e Terrestre ao Brasil*. São Paulo, Belo Horizonte, Edusp / Itatiaia, 1981.
- Oudin-Bastide, C. (2005). *Travail, capitalisme et société esclavagiste*. Paris : La Découverte.
- Padua Bosi, A. de. (2016). *Historia dos catadores no Brasil*. São Paulo : Verona.
- Paiva, E.F (1995). *Escravos e libertos nas Minas Gerais do século XVIII, estratégias de resistência através dos testamentos* (3è ed.). São Paulo, Anablume, Belo Horizonte, PPGH/UFMG.
- Patton, S. (2017a), “Corporal punishment in Black communities: Not an intrinsic cultural tradition but racial trauma. Insights into the historical roots of African parenting”. *CYF News*. Lien internet <http://www.apa.org/pi/families/resources/newsletter/2017/04/racial-trauma.aspx>
- Patton, S. (2017b) *Spare the Kids: Why Whipping Children Won't Save Black America*. Boston : Beacon Press.
- Paixão, M. (2010). *Relatorio anual das desigualdades raciais no Brasil 2009-2010*. Rio de Janeiro : Garamon, Ltda
- Pena, P & Martins, V. (2014). *Sofrimento negligenciado. Doenças do trabalho em marisqueiras e pescadores artesanais*. Salvador : EDUFBA.
- Père Labat (1722). *Nouveau voyage aux îles françaises de l'Amérique* (Vol 2. Edition 1972). Fort-de France : Editions des Horizons Caraïbes.
- Péret, B. (1999). *La Commune des Palmars*. Paris : Syllepse.
- Piotet, F & Sainsaulieu, R (1994). *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*. Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Poyen Sainte-Marie (1802). *De l'exploitation des sucreries*. Paris : Hachette BnF.
- Queiros Mattoso, K. M. (1972). A propósito de Cartas de Alforria – Bahia, 1779-1850. In *Anais de História*, IV, 23-52.
- Queiros Mattoso de, K. (1979). *Etre esclave au Brésil, XVIè-XIXè siècles*, Paris : Hachette.
- Queiroz, S. R. R de. (1977). *Escravidão Negra em São Paulo*. Rio de Janeiro : J. Olympio.
- Ratliff, B-K. (2014) *The Battered Race Syndrome & The Habit of Racism, A case for réparations and World reconciliation*. Irvine : Point of View Publishing Company.
- Régent, F. (2007). *La France et ses esclaves. De la colonisation aux abolitions (1620-1848)* (2è éd.), Paris : Grasset & Fasquelle.

- Régent, F., Gonfrier, G et Maillard, B. (2015). *Libres et sans fers. Paroles d'esclaves français*. Paris : Fayard.
- Reis, J. (1988). Um balanço dos estudos sobre as revoltas escravas da Bahia. In Reis, J (Ed.) *Escravidão e invenção da liberdade. Estudos sobre o negro no Brasil*. São Paulo : Editora Brasiliense.
- Reis, J. & Silva, E. (1989) *Negociação e conflito. A resistência negra no Brasil escravista*. São Paulo : Companhia das letras.
- Renault E. (2007). Le discours du respect. In A. Caillé (Ed.). *La quête de reconnaissance : Nouveau phénomène social total* (pp. 161-181). Paris : La Découverte.
- Reynaud, J.D. (1989). *Les règles du jeu, l'action collective et la régulation sociale*. Paris : Armand Colin.
- Ribeiro, J. (1954). *Capitulos Inéditos da história do Brasil*. Rio de Janeiro : Organização Simoes.
- Ricadat, E. (2016) *Etude qualitative d'une population d'adolescents et de jeunes adultes traités dans une unité d'hématologie dédiée*. Thèse de l'Ecole doctorale de recherches en psychanalyse et psychopathologie, Paris.
- Rivière, J. (1994). La Féminité en tant que mascarade (V. Sirmnoff, Trad.). In M.C Hamon (Ed.) *Féminité mascarade : études psychanalytiques réunies par Marie-Christine Hamon* (pp. 197-213), Paris : Seuil. (Œuvre originale publiée en 1929).
- Rome, M (2020). Repenser les stratégies de défense à partir du contexte historique. In *actes du colloque « La clinique du travail en Guadeloupe : apports réciproques »*, Le Gosier, Guadeloupe, France. Lien internet <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02501819>
- Santos, A. D. S., & Hallewell, L. (2002). Historical roots of the “whitening” of Brazil. Los Angeles, *Latin American Perspectives*, 20, 1, 61-82.
- Santos de Souza, D. (2014). Nos caminhos do cativo, na esquina com a liberdade : alforrias, resistência e trajetórias individuais na Bahia setecentista In L. Earl Castillo, G. Albuquerque & G dos Reis Sampaio (Eds.) *Barganhas e querelas da escravidão. Trafico, Alforria e liberdade* (pp. 103-136). Salvador : EDUFBA.
- Schoelcher, V. (1842) *Des colonies françaises : abolition immédiate de l'esclavage*. Société d'histoire de la Guadeloupe, 1976.
- Schwartz, S. (1974). A manumissão dos escravos no Brasil colonial : Bahia, 1684-1745. *Anais de História*, VI, 71-114.
- Schwartz, S. (1992) *Escravos, roceiros e rebeldes*. São Paulo : EDUSC.
- Segato, R-L. (2014). *l'Œdipe noir* (Léa Gauthier, trad.). Paris : Payot. (Œuvre originale publiée en 2006).

- Sjöberg RL & Lindblad F (2002). Limited disclosure of sexual abuse in children whose experiences were documented by videotape. *American Journal of Psychiatry*. 159, 312-314.
- Steiger de Assis Moura, C. (2014). *Rebeliões da senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas*, São Paulo : Anita Garibaldi.
- Stepan, N. L. (1991). “*The hour of Eugenics*”. *Race, gender, and nation in Latin America*. Ithaca and London : Cornell University Press.
- Straus M.A.& Donnelly D.A. (1994). *Beating the Devil out of Them. Corporal Punishment in American Families and its Effects on Children* (3è éd.). New York : Routledge.
- Straus, M.A. (2009). *Beating the devil out of them. Corporal punishment in American Families and its Effects on Children*. Piscataway : Transaction Publishers.
- Sznelwar, L-I & Massetti, M. (2002). Atteinte corporelle et/ou souffrance psychique? Une étude clinique à partir du vécu des travailleurs souffrant des Tms, *Travailler*, 8, 153-176.
- Sznelwar L-I, Moreira leite, J & Bruno, W-P (2011). *Saúde dos bancários*. São Paulo : Atitude.
- Tanc, X. (1832). *De l’esclavage aux colonies françaises et spécialement à la Guadeloupe*. Paris : Hachette BnF
- Telles, E. E. (2006). *Race in another America : the significance of skin color in Brazil*. Princeton : Princeton University Press.
- Tomich, D. (1993). Une petite Guinée : Provision Ground and Plantation in Martinique, 1830-1848. In I, Berlin & P.D, Morgan. (Eds.). *Cultivation and Culture : labor ans Shaping of slave Life in the Americas* (pp. 221-242). Charlottesville : University of Virginia Press.
- Truth, S. (1851) texte retranscrit par une femme abolitionniste de l’assistance, à partir du discours prononcé à Akron en 1851 et reproduit In bell hooks *Ain’t I a Woman : Black Women and Feminism*, Boston : South End Press, 1981.
- Vainer Schucman, L. (2018). *Familias inter-raciais*. Salvador : EDUFBA.
- Vidal, L. (2011). L’or enfin ! *L’Histoire*, 366, 32-39.
- Wagener, A. (2015). *L’échec culturel. Vie et mort d’un concept en sciences sociales*. Bruxelles : PIE Peter lang.
- Wallraff, G. (1987). *Tête de Turc* (A. Brossat, K. Schuffels, Trad.). Paris : La découverte. (Œuvre originale publiée en 1985)
- Zaneti, I. C. B. B. (1997). *Além do Lixo. Reciclar: um processo de trans formação*. BRASÍLIA: TERRA UNA, 1997. v. 1.

WEBOGRAPHIE

<http://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/quilombo>, consulté le 02/06/2019

FILMOGRAPHIE

Baratta, R. (1992) *Aucun risque, paroles de compagnons*. Film produit par L'ouvre boite

Furtado, J. (1989) *Ilha das flores*. Film produit par Giba Assis Brasil / Nora Goulart pour Casa de Cinema de Porto Alegre. En ligne <https://www.youtube.com/watch?v=WQZq4cpGW98>

Gilvane Lopez Pena, P. (2017) *Mulheres das aguas*, production conjointe de la FIOCRUZ (Fundação Oswaldo Cruz) do Rio de Janeiro, l'Université Fédérale de Rio de Janeiro et de l'Université Fédérale de Bahia. Distribué par VideoSaúde . En ligne <https://www.youtube.com/watch?v=P62sFliw7K8>

Zingaro, F & Binnassieux, M. (2017) *Le grand bond en arrière*. Film produit par Hikari Films, Pictanovo, ARTE GEIE.